







وَقَدْ  
بَلَغَ رُفِي عَالِمِي

# الفداء

الى والدي ...  
لعرفان يفوقه معناه ولتتاق  
يتجاوز مدركه لهديكما هذا الخبر العاشق المتواضع  
عمرة هبر ورساينة ووجوات حنات وأحاطاني  
بها بحجم العمر سنوات ...

الباعته

## شكرو وتقدير

لايسعنى الا أن اتوجه بالشكر الجزيل والثناء الى الله عز وجل  
على جزيل نعمه ووافر عطائه .

أما بعد : فلا يسعنى بعد ان من الله على باكمال رسالتى  
الا ان اتقدم بخالص شكرى الى سعادة الدكتور / هاشم بكر حريـرى  
عميد كلية التربية والمشرف على هذه الرسالة لما قدمه لى من  
نصح وتوجيه حيث لم يبخل على بعلمه ووقته الثمين فجزاه الله  
عنى خير الجزاء .

كما اتقدم بالشكر الى رئيسة التوجيه التربوى النسوى بمكة  
المكرمة على ماقدمته من مساعدة .

كما اتقدم بالشكر الى مديرات الدورات التدريبية  
على كل المساعدات التى قدمت لى اثناء اعداد هذه الرسالة .  
وأشكر أيضا العاملين فى الحاسب الآلى بجامعة أم القرى .  
وأخيرا اتقدم بشكرى الى كل من ساهم فى اخراج هذه الرسالة  
الى خيز النور . فجزاهم الله عنى خيرا .

الباحثة

ملخص الرسالة

" التخطيط للدورات التدريبية لمعلمات اللغة الانجليزية فى المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة (نموذج مقترح) "

تهدف هذه الدراسة الى معرفة مدى توفر الاحتياجات التدريبية اللازمة لمعلمات اللغة الانجليزية للقيام بدورهن المطلوب حيال المقرر المطور الجديد للغة الانجليزية ومدى توفرها فى واقع الدورات التدريبية المعدة لهن، ولمعرفة آرائهن حول ما يجب ان تتوفر فى الدورات من احتياجات وذلك من وجهة نظرهن.

وتحقيقاً للأهداف السابقة فقد حددت الباحثة مشكلة البحث فى التساؤلات الآتية:

(١) هل حققت الدورات التدريبية لمعلمات اللغة الانجليزية فى المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة أهدافها من النواحي التخطيطية ؟

(٢) ما هى الاحتياجات التدريبية لمعلمات اللغة الانجليزية فى المرحلة الثانوية؟

وللإجابة على التساؤلات السابقة حددت الباحثة دراستها على معلمات اللغة

الانجليزية فى المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة والمشاركات فى الدورات التدريبية

المقامة لهن. والبالغ عددهن (٢٦) ست وعشرون معلمة.

ثم قامت الباحثة بجمع المعلومات والبيانات المتعلقة بموضوع الدراسة عن طريق

تطبيق استمارة استبيان على مجتمع الدراسة الذى هو المجتمع الاصلى .

وقد عولجت النتائج احصائياً باستخدام حساب النسب المئوية، واختبار كاي<sup>٢</sup>

لمعرفة الفروق بين التكرارات الملاحظة والمتوقعة فى كل من واقع الدورات التدريبية

وفيما يجب ان تكون عليه تلك الدورات . وقد اثبتت نتائج البحث مايلى :

(١) أن هناك ثلاثاً وأربعين احتياجاً تدريبياً حددها المجتمع الكلى للدراسة لم تتوفر

فى الدورات التدريبية فقامت الباحثة بترتيبها بحسب عدم التوفر.

(٢) أن هناك ثلاثاً وأربعين احتياجاً تدريبياً يرغب المجتمع الكلى للدراسة فى

تحققها فى الدورات التدريبية فرتبتها الباحثة بحسب درجة الموافقة .

(٣) أن هناك فروقا ذات دلالة احصائية بين ما يحدث فى واقع الدورات التدريبية

من احتياجات تدريبية .

(٤) أن هناك فروقا ذات دلالة احصائية بين درجة الموافقة والمعارضة فيما يجب

أن توفرها الدورات التدريبية من احتياجات تدريبية .

لعمد  
محمد طه  
٧/٢٠١٩  
داود بن محمد

شرف  
داود بن محمد

## " فهرس المحتويات "

<u>الصفحة</u>	<u>الموضوع</u>
أ	ملخص الرسالة
ب	فهرس المحتويات
د	فهرس الجداول
١	الفصل الأول : خطة الدراسة
٢	مقدمة
٤	الاحساس بالمشكلة
٦	تحديد المشكلة
٦	تساؤلات البحث
٧	هدف البحث
٧	أهمية البحث
٨	حدود البحث
٩	منهج البحث وأدواته
١٠	تعريف المصطلحات
١٣	الفصل الثاني : مفهوم التدريب وأهميته
٢٩	اهداف التدريب اثناء الخدمة للمعلمين
٣٣	برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة
٤٦	التخطيط لبرامج التدريب أثناء الخدمة للمعلمين
٥٦	مراحل التخطيط لبرامج التدريب أثناء الخدمة للمعلمين
٧٠	الاحتياجات التدريبية للمعلمين
٧٥	اهمية الاحتياجات التدريبية وتحديددها
٧٨	أساليب ومعينات التدريب
٩٠	طرق التدريب ومعينات
٩١	واقع دورات معلمات اللغة الانجليزية أثناء الخدمة
٩٧	الدراسات السابقة



الصفحة

١٠٥	الفصل الثالث : طرق البحث الاجرائية
١٠٥	جمع المعلومات
١٠٦	الدراسة الاستطلاعية
١٠٩	الصيغة المبدئية للاستبيان
١١٠	رأى المحكمين
١١٢	الاستبيان فى صورته النهائية
١١٣	مجتمع الدراسة
١١٥	الاسلوب المستخدم فى معالجة البيانات الاحصائية
١١٧	الفصل الرابع : تحليل النتائج وتفسيرها
١٥٤	ملخص نتائج البحث
١٥٦	التوصيات والمقترحات
١٥٨	قائمة المراجع
١٦٢	الملاحق

## قائمة الجداول

الصفحة	البيان	الرقم
١١٤	يبين العمر الزمني للمتدربات	( ١ )
١١٤	الحالة الاجتماعية للمتدربات	( ٢ )
١١٥	مدة خبرة المتدربات في مجال تدريس اللغة الانجليزية	( ٣ )
١٢١	التكرارات والنسب المئوية وقيمة ك <sup>٢</sup> لكل احتياج تدريبي في محور الاهداف في واقع الدورات التدريبية .	( ٤ )
١٢٢	التكرارات والنسب المئوية وقيمة ك <sup>٢</sup> لكل احتياج تدريبي في محور المحتوى في واقع الدورات التدريبية .	( ٥ )
١٢٤	التكرارات والنسب المئوية وقيمة ك <sup>٢</sup> لكل احتياج تدريبي في محور طرق تدريس في واقع الدورات التدريبية .	( ٦ )
١٢٥	التكرارات والنسب المئوية وقيمة ك <sup>٢</sup> لكل احتياج تدريبي في محور التقييم في واقع الدورات التدريبية .	( ٧ )
١٢٦	التكرارات والنسب المئوية وقيمة ك <sup>٢</sup> لكل احتياج تدريبي في محور معمل اللغة ووسائل تعليم اللغة الانجليزية .	( ٨ )
١٢٩	ترتيب الاحتياجات التدريبية حسب عدم حدوثها في برامج ودورات معلمات اللغة الانجليزية .	( ٩ )
١٣٧	التكرارات والنسب المئوية وقيمة ك <sup>٢</sup> لكل احتياج تدريبي في محور الاهداف فيما يجب ان تكون عليه الدورات التدريبية .	( ١٠ )
١٣٨	التكرارات والنسب المئوية وقيمة ك <sup>٢</sup> لكل احتياج تدريبي في محور المحتوى فيما يجب ان تكون عليه الدورات التدريبية .	( ١١ )
١٤٠	التكرارات والنسب المئوية وقيمة ك <sup>٢</sup> لكل احتياج تدريبي في محور طرق التدريس فيما يجب ان تكون عليه الدورات التدريبية .	( ١٢ )
١٤١	التكرارات والنسب المئوية وقيمة ك <sup>٢</sup> لكل احتياج تدريبي في محور التقييم فيما يجب ان تكون عليه الدورات التدريبية .	( ١٣ )
١٤٢	التكرارات والنسب المئوية وقيمة ك <sup>٢</sup> لكل احتياج تدريبي في محور معمل اللغة الانجليزية ووسائل تعليم اللغة الانجليزية .	( ١٤ )



# الفصل الأول خطة الدراسة

-•-

- \* مقرومة .
- \* الاجساس بالمشكلة
- \* تحديد المشكلة .
- \* تساؤلات البحث
- \* هدف البحث
- \* أهمية البحث .
- \* حدود البحث .
- \* منهج البحث وأدواته
- \* تعريف المصطلحات

## مقدمة

بسم الله الرحمن الرحيم ، والحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على خاتم الأنبياء والمرسلين وعلى آله وصحبه أجمعين وبعد:

مما لا شك فيه أن التعليم والتدريب يسهمان بدور كبير وفعال في النهضة الانمائية للمجتمع سياسياً واقتصادياً واجتماعياً وثقافياً ولكي تنهض هذه المجالات على أسس راسخة وقوية تحتاج الى رأس مال بشري ذي مستوى عال من المهارة والكفاءة ليدير العمل المنوط به خير قيام. ومن هنا تبرز أهمية التدريب كجزء مكمل لمرحلة الإعداد والتأهيل لممارسة مهنة معينة في مختلف قطاعات البشر والمجتمع لأنه إذا اقتصر الفرد على ما تعلمه في مرحلة الإعداد ومهما كان مستواها من الجودة والاتقان فإن العمل سيكون نمطياً ذا قالب واحد على الدوام ، فالتدريب عملية مقصودة يستهدف منه ترقية مهارات الفرد وتحسين مستوى أدائه واكسابه اتجاهات جديدة في مجال عمله حيث يعتبر الكائن البشري الركيزة الأساسية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية .

إذا كان هذا هو حال التدريب أثناء الخدمة في المهنة والوظائف المختلفة وفي شتى مجالات المجتمع من أجل رفعة ، فإنه في مهنة التعليم يعد أكثر الحاحاً وضرورة وأهمية لأن مجال التعليم هو الذى يمد المجالات المختلفة الأخرى بالكوادر البشرية ، إذا لابد من تدريب القائمين على مهنة التعليم تدريباً جيداً من حيث التنظيم والتخطيط له فيصمم برنامج تدريبي يعالج نواحي القصور والضعف ويزيد من كفاءة الفرد وينميه مهنياً .

بهذا يعتبر التد ريب للمعلمة أثناء خدمتها في حقل التد ريس عاملاً مهماً جداً ليكفل لها الاستمرار المهني الذي اقتضته طبيعة تطو ر المفاهيم التربوية والتخصص العلمي مع تقدم العلوم والتكنولوجيا وتنوع أساليب التد ريس والوسائل التعليمية .

ومما سبق تنبع أهمية التد ريب أثناء الخدمة لمعلمات اللغة الانجليزية سيما وأنها لغة أجنبية تد رس في مدارسنا كلفة أجنبية للتلميذات مما استدعي من المعلمة مواكبة كل ما يستجد من أساليب حديثة في تد ريس هذه المادة واستخدام وسائل تعليمية مختلفة تستلزم الاستزادة من المعلومات والاتجاهات الجديدة في تد ريسها .

### الاحساس بالمشكلة :

ولقد اطلعت الباحثة في دراستها على واقع احدى تلك البرامج وهي المتعلقة بالدورات المقامة لمعلمات اللغة الانجليزية في المرحلة الثانوية في مدينة مكة المكرمة .

وعلى الرغم من أن الأسباب الداعية هو لاقامتها تطوير وتحسين أداء المعلمات وتدعيم مهارتهن المهنية بعد تغيير المقرر الدراسي للطالبات ، الا أنها لم تصل الى الحد والمستوى المطلوبين . ففي تحقيقٍ صحفي محلي<sup>(١)</sup> أجرى بخصوص دورات اللغة الانجليزية اتفقت الآراء على وجود عديد من الأسباب المؤثرة سلبا على نجاح وفاعلية تلك الدورات منها مايتعلق بعدم وجود امكانيات التدريب والمحفزات له ، إضافة الى نظرة بعض المعلمات اللواتي يمارسن العمل لفترة زمنية على عدم جدوى تلك الدورات لاعتقادهن بالممارسة فوق التدريب سواء نظريا أو عمليا الى جانب بعض الأسباب الأخرى المتعلقة بعدم مناسبة موعد انعقادها الأمر الذي يشكل ضغطا على ظروف المعلمات الخاصة والمهنية .

كذلك أشار التحقيق السابق الى الدورة الأخيرة لمعلمات اللغة الانجليزية حيث اقتصرت الدورة على الناحية النظرية دون الناحية العملية رغم أهميتها مع اعطاء معلومات مكثفة في فترة وجيزة

---

(١) الدورات التدريبية للمعلمات ، عكاظ ، العدد ٦٦٢٠ ، ٣٠ شوال

وهي ثلاث محاضرات باليوم الواحد ولمدة اسبوع فلم يحدث تفاعل بين المعلمات ، ولم تضاف الدورة اضافات جوهرية الى كل الدارات وانما كانت معلومات عامه ولم تتطرق الدورة الى أهم الوسائل التي يمكن للمعلمة استخدامها .

كما ورد أيضاً أن الدورة عقدت في نهاية الفصل الدراسي الأول من السنة الدراسية ١٤٠٤هـ في الوقت الذي تكون فيه المعلمة مرهقة ومثقلة بأعباء المدرسة من انهاء منهجها واحصاء أعمال السنة وما إلى ذلك من واجبات مما أدى الى عدم الاستفادة منها بشكل صحيح خاصة وأن العرض الذي من أجله أقيمت تلك الدورة هو التعريف بالمنهاج الجديد المطور. وهذا أيضاً ملاحظته الباحثة حيث أنها اشتركت في تلك الدورات كمتدربة في جميعها .

\*

ومن خلال البطاقة الشخصية التي قامت بعملها الباحثة لعدد من معلمات اللغة الانجليزية في المرحلة الثانوية في سبع من مدارس مكة الثانوية للبنات لمعرفة رأيهن واتجاهاتهن تجاه تلك الدورات التي التحقن بها تبين أنه لم يؤخذ برأيهن عند التخطيط للقيام بتلك الدورات ، وانما أخبرن بضرورة حضور تلك الدورات عن طريق مديرية المدرسة أو الموجهة وأن تلك الدورات لم تُبنى على الاحتياجات الفعلية للمعلمات .

---

\* البطاقة الشخصية عبارة عن أسئلة عامة تتعلق بالدورات التدريبية بهدف الحصول على معلومات عن تلك الدورات ولمعرفة آرائهن حيالها .



تحديد المشكلة :

من خلال الاستعراض السابق ترى الباحثة أنه قد يكون ليس هناك تخطيط وتنظيم للدورات التدريبية لمعلمات اللغة الانجليزية في المرحلة الثانوية المبني أساسا على حاجة المعلمات لتلك النوعية من التدريب في مجال تدريسهم لمادة اللغة الانجليزية كلغة ثانية في مرحلة التعليم الثانوي في مدارس تعليم البنات وبالذات في مدينة مكة المكرمة التعليمية . وأن هناك جوانب في الدراسات تفتقد التخطيط والتنظيم والباحثة في دراستها تحاول التعرف على هذه الجوانب .

تساؤلات البحث :

مما سبق فان هذه الدراسة تسعى للإجابة على التساؤلات

الآتية :

- (١) هل حققت الدورات التدريبية لمعلمات اللغة الانجليزية في المرحلة الثانوية في مدينة مكة المكرمة أهدافها من النواحي التخطيطية ؟
- (٢) ماهي الاحتياجات التدريبية لمعلمات اللغة الانجليزية في المرحلة الثانوية ؟

### هدف البحث :

تهدف الباحثة في دراستها الى التعرف على الآتي :

- (١) معرفة مدى تحقيق أهداف الدورات التدريبية من وجهة نظر المتدريبات .
- (٢) معرفة الاحتياجات التدريبية المحددة من وجهة نظر المتدريبات .

### أهمية البحث :

من خلال الاستعراض السابق لمشكلة البحث يتبين أن أهميته

راجع الى :

- (١) أنه قد يكشف العديد من نواحي الضعف والقوة في واقع برامج التدريب المعدة لمعلمات اللغة الانجليزية من حيث التخطيط والاعداد لها مما يساهم في دعم نواحي القوة وتلافي نواحي الضعف والقصور في البرامج المستقبلية
- (٢) أنه قد يكشف عن الاحتياجات الفعلية والمحددة من قبل المعلمات والمتدريبات التي ينبغي تلبيتها في الدورات المعدة لهن . بما يساعد مخططي الدورات في التعرف عليها وتوظيفها وتنسيقها فيما يستجد من دورات قادمة

(٣) أنه سيقدم استبياناً مستنداً على أسس علمية مما يمكن الاسترشاد به .

(٤) أنه قد يكشف عن مشكلات أخرى يمكن أن يبدأ بدراستها وتحليلها باحثون آخرون الأمر الذي يساهم في الكشف عن سبل العلاج لتلك المشكلات مما يساعد في تطوير هذا المجال من القطاع التربوي .

#### حدود البحث :

تقتصر الدراسة على مدارس الرئاسة العامة لتعليم البنات في المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة ، وعلى هذا فإن الدورات التدريبية التي أقيمت لمعلمات اللغة الانجليزية لغير هذه المرحلة لا يقع ضمن اهتمامات هذا البحث ولا يندرج تحته كذلك فإن الدورات التدريبية التي أقيمت لمعلمي اللغة الانجليزية للمرحلة الثانوية /بنين/ أيضاً لا يقع ضمن اهتمامات هذا البحث .

وعلى هذا طبق البحث على معلمات اللغة الانجليزية في المرحلة الثانوية وفي مدارس الرئاسة العامة لتعليم البنات فقط بمدينة مكة المكرمة .

ومن الناحية الزمنية فإن البحث يطبق على الدورات التدريبية التي أقيمت في الفترة الزمنية ١٤٠١/١٤٠٢هـ - ١٤٠٣/١٤٠٤هـ .

منهج البحث وأدواته :

قامت الباحثة في هذا البحث باستخدام المنهج الوصفي الذي يتلخص في الخطوات التالية: (١)

- (١) جمع المعلومات والبيانات الخاصة بموضوع البحث مع تحري الدقة والصحة .
- (٢) تنظيم تلك المعلومات وتبويبها .
- (٣) تحليل وتفسير البيانات وايجاد العلاقات والروابط فيما بينها .
- (٤) استخلاص النتائج منها .
- (٥) الوصول إلى اقتراحات بآءة يفيد العمل بها مستقبلاً .

وهذا ما قامت به الباحثة من وصف ماهو كائن في السـدورات التدريبية لمعلمات اللغة الانجليزية في المرحلة الثانوية عن طريق الدراسة الاستطلاعية التي تهدف الى التعرف على الاحتياجات الفعلية للمتدربات .

ولقد اعتمدت الباحثة في بحثها على أداة الاستبيان .

---

(١) جابر عبدالحميد ، خيرى كاظم : مناهج البحث في التربية وعلم النفس ، دار النهضة العربية ، ١٩٧٨م ، ص ١٣٦-١٣٨ .



وستبني الباحثة التعريف التالي : الدورات التدريبية هي العمليات التي تضيف مهارات وخبرات مسلكيه وتجدد معلومات ومعارف المتدربات يستلزم الالمام بها حتى يتحقق لهن النمو المطرد .

(٣) معلمات اللغة الانجليزية :

وتقصد بهن الباحثة المعلمات الحاصلات على شهادة جامعية تخصص لغة انجليزية وآدابها ويمارسن تدريس اللغة الانجليزية .

(٤) المرحلة الثانوية :

وتقصد بها الباحثة المرحلة التعليمية الواقعة بين مرحلة الاعدادية المتوسطة والمرحلة الجامعية .

(٥) الاحتياجات التدريبية :

يقصد بها " مجموع التغيرات والتطورات المطلوب إحداثها في معلومات ومهارات واتجاهات وسلوك العاملين للتغلب على المشكلات التي تعترض سير العمل والانتاج " .(١)

وستبني الباحثة المفهوم التالي :-

هي المهارات الادائية والمعارف والخبرات المستحدثه التي تحتاج اليها المعلمة في رسالتها التعليمية والتي من شأنها زيادة نموها المهني والثقافي .

---

(١) أحمد الصاب ، مبادئ الإدارة ، (جدة مطابع سحر ، ١٠ ، ط ٢ ، ١٩٨٢م-

(٦) النمو المهني للمعلمة :

وتتبني الباحثة المفهوم الذي وضعه أبو حلو<sup>(١)</sup> كالتالي  
زيادة فعالية عمل المعلمة عن طريق تحسين كفاءتها الانتاجية ورفع  
مستوى اداؤها الوظيفي وتنمية قدراتها وامكانياتها ومهاراتها  
وانعاش معلوماتها وتجديد خبراتها وتمكينها من مواجهة مطالب العالم  
المتغيرة باستمرار وجعلها تواكب تطور النظريات الاكاديمية والمهنية  
والتربوية والتفسيمة مما يؤدي إلى تحسين اداؤها الوظيفي .

---

(١) يعقوب عبدالله سليمان أبو حلو : برامج تدريب معلمي المرحلة

الثانوية ومعلماتها اثناء الخدمة في الاردن واقعها وتقويمها

الجامعة الأردنية ، ١٩٧٢م - ١٩٧٣م ، ص ١٢

## الفصل الثاني

- \* مفهوم التدريب وأهميته
- \* أهداف التدريب أثناء الخدمة للمعلمين .
- \* برامج تدريب المعلمين في أثناء الخدمة .
- \* التخطيط لبرامج التدريب أثناء الخدمة للمعلمين
- \* مراحل التخطيط لبرامج التدريب أثناء الخدمة للمعلمين
- \* الاحتياجات التدريبية للمعلمين .
- \* أهمية الاحتياجات التدريبية للمعلمين وتحديدتها
- \* أهاليب ومعينات التدريب .
- \* واقع دورات معلمات اللغة الانجليزية أثناء الخدمة
- \* الدراسات السابقة .



### مفهوم التدريب وأهميته

لقد نال التدريب أثناء الخدمة في كل القطاعات اهتماماً كبيراً حيث أنه أصبح الوسيلة الفعالة لتنمية وتحسين أداء العاملين وصقل مهاراتهم واكسابهم الاتجاهات الجديدة لمواجهة الاحتياجات المستقبلية والتي من شأنها أن تؤدي إلى حدوث التنمية الشاملة في المجتمع وهو ما يهدف إليه ويأمله كل مجتمع انساني .

بالنسبة لتدريب المعلمين أثناء الخدمة فقد غدا أشد ضرورة افترضته طبيعة العصر ذو التحيرات والتطورات السريعة والنمو الهائل في العلوم والتقنيات الحديثة التي تؤثر بدورها على وسائل وأساليب التدريس ، مما جعل المعلم يتخذ أدواراً جديدة اقتضاهاتغير الكثير من المفاهيم والنظريات التربوية .<sup>(١)</sup> ومن هنا حتمت الضرورة تدريب المعلم والمعلمة لمواجهة كل ما يستجد من مواقف ومشكلات قد تعترض حياتهما التعليمية والعمليات التربوية .

وفي الحقيقة فقد حظيت برامج التدريب للمعلمين والمعلمات أثناء الخدمة أهمية منذ زمن ليس بالقصير فعلى النطاق الدولي نرى أنه في " المملكة المتحدة " تلعب الجامعة المفتوحة " Open Unive. " ، وكليات التربية ومعاهد المعلمين العليا

---

(١) عبدالهادى هنداوى : التربية المستمرة مفهومها ، أهدافها ، مجالاتها ، مجلة التربية المستمرة ، العدد الثامن ، السنة الأولى ، ١٩٨٠م ، ص ٦ ، ٩ .

دوراً أساسياً في تنظيم الدورات التدريبية وتنفيذها بشكل يضمن تحقيق تلك الأهداف ، أما مراكز المعلمين " Teacher Centres " فتعتبر عاملاً مساعداً لعمليات التربية في أثناء الخدمة للمناطق التي تقوم فيها وتتميز هذه المراكز بقدرتها على التركيز على حاجات المعلمين الصفية . (١)

وفي الاتحاد السوفيتي أنشئ عدد كبير من معاهد التربية للمعلمين في أثناء الخدمة في جمهورياتها وولاياتها ويشجع المعلمون مرة كل خمس سنوات على الالتحاق بالبرامج .

وفي " ألمانيا الديمقراطية " يوجد لهذا العرض معهد مركزي للإشراف على تدريب المعلمين يتعهد بتطوير المناهج وطرق التدريس ومعالجة المشكلات التربوية وإطلاع المعلمين على التطورات السياسية والاقتصادية .

أما في " الولايات المتحدة " فقد ساد الاعتقاد أنه لا يمكن لمعاهد إعداد المعلمين أن تخرج المعلم الحقيقي غالباً حتى لو قاربت فترة إعداده الأربع أو الخمس سنوات ذلك لأن المعلم الحقيقي هو تلميذ طوال حياته يوعى بمدقواً إخلاصاً أنه

---

(١) أحمد بلقيس: عرض تحليلي لمادتين تعليميتين تستخدمان لأغراض تربية المعلمين في بريطانيا ، المؤتمر الثالث لمديري مشروعات تدريب المعلمين في البلاد العربية ، بيروت ٢٠-٢٥ شباط ١٩٧٨م ، معهد التربية - أوفروا اليونسكو بالتعاون مع اليونسيف ص ٣-٤ .

" تعلم ليعلم ويعلم ليتعلم " (١)

ولنا في ديننا السمح قبل كل شيء ما يشير إلى ذلك فلقد قال المعلم والمربي الأول عليه أفضل الصلاة والتسليم " اطلب العلم من المهد الى اللحد .

وعلى النطاق العربي فقد عقدت عدة مؤتمرات بخصوص تدريب المعلمين أثناء الخدمة وكيفية التنظيم له مما يؤكد أهمية البرامج التدريبية للمعلمين في فترة الخدمة فمثلاً: المؤتمر الثالث لوزراء التربية العرب سنة ١٩٦٨م أوصى بأن تنظم دورات تجديدية بين الحين والآخر لمعلمي الأقطار العربية بغية تزويدهم بالتغيرات التي أحدثت في مناهج مواد الدراسة ولإطلاعهم على ما يجد من طرق فسي مناهج مواد الدراسة ولإطلاعهم على ما يجد من طرق في التعليم إضافة لتعريفهم بالمشكلة التربوية .

كما أوصى مؤتمر إعداد وتدريب المعلم العربي المنعقد بالقاهرة سنة ١٩٧٢م بإحكام عمليات التدريب للمعلمين بحيث تتفرع إلى برامج مختلفة تتضمن ملاحقة التطورات المستحدثة مما يستدعي تخصيص الأجهزة القادرة على التخطيط والتنفيذ. (٢)

---

(١) بديع محمود مبارك القاسم : تخطيط برامج التدريب أثناء  
الخدمة لمعلمي المرحلة الابتدائية في العراق ، مطبعة  
الامة ، بغداد ، ١٩٧٥م ، ص ٤ ، ٥ .

(٢) بديع محمود مبارك القاسم : مرجع سابق ، ص ٦ .

أيضا عقد مؤتمر ثالث لمديري مشروعات تدريب المعلمين  
في البلاد العربية وذلك في بيروت سنة ١٩٧٨ م .

هناك المؤتمرات المنعقدة تدل على أن الدول العربية  
حريصة كل الحرص على رفع مستوى أداء المعلم وذلك عن طريق البرامج  
التدريبية .

والمملكة العربية السعودية هي احدى الدول العربية  
التي تدرك بايمان ما للبرامج التدريبية للمعلمين والمعلمات  
اثناء الخدمة من أهمية عظيمة تساعد في دفع عجلة التنمية في  
البلاد نحو التقدم والازدهار . لذا فانها أولت عناية فائقة  
للقيام بتلك البرامج والدورات .

ويقصد بالتدريب بمعناه الشامل العملية التي تهدف الي  
اكتساب الأفراد المعلومات والخبرات والاتجاهات والمهارات التي  
تتعلق بتأدية أعمالهم على نحو أفضل ومستوى أداء أرفع مما يؤدي  
الى تعديل سلوكهم وزيادة في انتاجيتهم وبالتالي زيادة انتاجية  
المؤسسة التي يعملون بها . وللتدريب العديد من التعريف فهو في  
أبسط مظاهره يعني "انماط من التوجيه والارشاد المنظم في مهنة  
أو وظيفة معينة بقصد اكتساب خبرات جديدة أو تحسين مهارات تحقق  
رفع الكفاية الانتاجية للأفراد" (١) بمعنى أنه يستهدف التحسين

---

(١) بديع محمود مبارك القاسم ، تخطيط برامج التدريب أثناء  
الخدمة لمعلمي المرحلة الابتدائية ، مرجع سابق ، ص ٥٥

سواء في الخبرات أو المهارات وهو في رأي (صبيح ١٩٧٨م) " العملية التي يُراد بها إحداث آثار معينة في مجموعة من الناس والتي يمكن عن طريقها مساعدته العاملين ليكونوا أكثر كفاءة وقدرة سواء في أداء أعمالهم الحالية أو التي ينتظر قيامهم في المستقبل وذلك بتكوين عادات فكرية وعملية مناسبة وكذلك اكتساب مهارات ومعارف واتجاهات جديدة . (١) وبهذا تستطيع الباحثة أن تقول أن صبيح أضاف على أن الهدف من التدريب ليس وقفًا على الوقت الحالي فقط وإنما يستهدف تهيئة لمتطلبات المستقبل . بينما يعرفه ( باسات ١٩٧٨م) بأنه " نوع من التوجيه صادر من انسان وموجه الى انسان آخر" (٢) فوجدت الباحثة ان هذا التعريف أكثر التعاريف اختصارا حيث اقتصرت على أنه نوع من الارشاد بين طرفين ، أحد الطرفين يعتبر المرشد وفي الطرف الآخر يقع عليه الارشاد ، وذلك اذا ماقورن هذا المفهوم مع المفهوم الذي وضعه (بديع ١٩٧٥) من حيث الفارق الزمني . كما

- 
- (١) نبيل أحمد عامر صبيح ، الأسس الادارية والتنظيمية لبرامج مع التطبيق على تدريب المعلمين في الدول العربية ، الكتاب السنوي في التربية وعلم النفس (القاهرة ، دار الثقافة للطباعة والنشر ، المجلد الخامس ، ١٩٧٨م) ، ص ١٨٣ .
- (٢) محييمد مبارك الحربي ، الاحتياجات التدريبية المحددة من وجهة نظر المتدربين ومدى تحققها بدورات جامعتي الملك سعود وأم القرى ، ( مكة المكرمة ، ١٤٠٤-١٤٠٥ هـ ) ، ص ١٤

اتفق كل من (العبد ١٩٧٧م) و (درويش وتكلا ١٩٨٠م) في تعريف التدريب بأنه " نشاط مخطط يهدف الي احدث تغييرات في الفرد والجماعة من ناحية المعلومات والخبرات والمهارات ومعدلات الأداء وطرق العمل والسلوك والاتجاهات مما يجعل هذا الفرد او تلك الجماعة لائقين للقيام بأعمالهم بكفاءة ونتاجية عالية". (١)

من الاستعراض السابق تلاحظ الباحثة أن للتدريب دور كبير في تنمية وتحسين وتطوير الفرد أو الجماعة من الناحيتين الذهنية الفكرية والسلوكية الادائية تفيدهم في حاضرهم ومستقبلهم لذا فان التدريب بشكل عام يستهدف :

(١) زيادة كفاية الفرد الانتاجية عن طريق تزويده بالمعلومات والخبرات واكساب المهارات والاتجاهات الجديدة فيتمكّن بذلك من استغلال امكاناته وقدراته ومهاراته المكتسبة في انتاج أكثر فائدة له .

(٢) زيادة الكفاية الانتاجية للمؤسسة التي يعمل بها الفرد وذلك عن طريق تعاون جميع الأفراد العاملين بها

---

(١) أنظر : (١) غانم سعيد طريف وحنان عيسى سلطان ، الاتجاهات المعاصرة في التدريب أثناء الخدمة التعليمية (الرياض ، دار العلوم ، للطباعة والنشر ، ط ١ ، ١٤٠٣هـ - ١٩٨٣م) ، ص ١٤

(٢) عبدالكريم درويش وليلى تكلا ، أصول الإدارة العامة ، (القاهرة ، مكتبة الانجلوالمصرية ، ١٩٨٠م) ، ص ٥٩٧ .

في جو صحي من أجل العمل المثمر لزيادة انتاجية المؤسسة  
التي يعمل بها . " (١)

من المنظور السابق تود أن تشير الباحثة الى أهمية تدريب  
الأفراد في مختلف قطاعات المجتمع باعتبار أن العنصر البشري  
هو الركيزة الأساسية في نمو المجتمع وتقدمه حتى لو توفرت الامكانيات  
المالية والمادية . أكد هذا المعنى (السلوم ١٤٠٠هـ) بقوله " أن الموارد  
البشرية هي تلك الدعامة الاولى للاقتصاد القومي للدولة أيًا كان  
نظامها الاقتصادي والاجتماعي ، والتي لتنظيمها وكفايتها وإعدادها  
وتنميتها أثر عظيم في حجم طاقة انتاجية نظام الدولة " (٢) متى  
كان التدريب هادفاً وجاداً أو متمرناً ، وأيضا متى اتاحت الفرصة  
لمن تدربوا على تطبيق ما دربوا عليه في أماكن عملهم .

ولقد عزز مفهوم التعليم المستمر استراتيجية التدريب  
واهميته ، حيث يعتبر التدريب امتدادا واستمرارا للتعليم النظامي  
بمراحله المختلفة كما أشار بذلك ( الدائم ١٩٧٩م) في أن التعليم  
النظامي الذي يتم في مراحل التعليم المعروفة - بدءاً من رياض  
الأطفال حتى نهاية التعليم العالي - ينبغى أن لا ينظر اليه على

---

(١) نبيل عامر صبيح ، دراسات في إعداد وتدريب المعلمين ،

(القاهرة ، مكتبة الانجلو المصريه ، ط١ ، ١٩٨٠م) ص ١٠

(٢) حمد إبراهيم السلوم ، السياسة التعليمية ، وأثرها في  
إعداد وتنمية الموارد البشرية بالمملكة العربية السعودية

(بحث مقدم الى ندوة تخطيط القوى العاملة المنعقدة بمعهد

الإدارة العامة بالرياض ١٤٠٠هـ - ١٩٨٠م) ص ٩٧

أنه جزء صغير من تعليم مستمر يتم أكثره وأحسنه عن طريق ما اعتبر حتى الآن تعليماً غير نظامي من مثل تربية الكبار والتدريب أثناء المهنة". (١)

كما أشار جون ديوي حول هذا المعنى عن التربية بأنها " عملية نمو واستمرار في النمو وإعادة بناء للخبرات الانسانية صحيحة من كل الوجوه ". (٢)

ولقد أُستلزم هذا الاستمرار صفة التغيير والتبدل في المجتمعات تطلعاً نحو تحقيق الأفضل وزيادة الانتاجية مما يستدعي ذلك تغييراً في أهداف المنظمات والمؤسسات في المجتمع ، وبالتالي يتطلب التدريب لبلوغ تلك الأهداف .

وللتدريب أنواع مختلفة حسب طبيعة ومستوى عملية التدريب والغرض منه . وستقتصر الباحثة على ذكر نوعين رئيسيين هما :

- ١- التدريب قبل الخدمة .
- ٢- التدريب أثناء الخدمة .

---

(١) عبدالله عبدالدايم ، التربية في البلاد العربية ، حاضرها ومشكلاتها ، ومستقبلها (بيروت ، دار العلم للملايين ، ط٣ ، ١٩٧٩م) ، ص ٣٧٥ .

(٢) عبدالقادر يوسف ، تنمية الكفاءات التربوية أو تدريب المعلمين أثناء الخدمة (دار الكاتب العربي ، غير مؤرخ ) ، ص ١٤ .



(١) التدريب قبل دخول الخدمة :

يهدف هذا النوع من التدريب الى تمكين الفرد على استخدام المعلومات والمعارف التي تلقاها في مراحل التعليم المختلفة والتي انتهى إليها وذلك عندما يسند إليه العمل، أى أنه تدريب على العمل قبل أن يتولاه فعلاً. (١) وقد قسم (الحربي ١٤٠٥هـ) هذا النوع من التدريب إلى قسمين هما: (٢)

أ - التدريب الأساسي : ويقصد به التدريب الذى يقدم للمتدربين الذين تثقفهم الخبرة في مجال أعمالهم المكلفين بأدائها ويهدف الى اكسابهم المعارف والمهارات التى تكفل تمكنهم من أداء العمل بمستوى عال من الكفاءة .

ب - التدريب التمهيدي : ويقصد به التدريب الذى يقدم للمتدربين منذ تعيينهم لتهيئتهم لحو العمل وتعريفهم بواجباته ومسئوليته وبالتنظيم الذى يخضع له .

ولقد لاحظت الباحثة عدم التوسع في الحديث عن هذا النوع من التدريب في الكتب التربوية ، ولعل ذلك راجع الى أن النوع الثاني من التدريب أكثر أهمية منه ، كما أن الباحثة اكتفت بالاشارة اليه نظرا لطبيعة وموضوع البحث .

---

(١) نبيل عامر صبيح ، دراسات في اعداد تدريب المعلمين ،

مرجع سابق ، ص ١٢ .

(٢) محميد مبارك الحربي ، مرجع سابق ، ص ١٧ .

(٢) التدريب أثناء الخدمة :

ويراد به تدريب الفرد على العمل الذي يزاوله طوال مدة الخدمة ابتداءً من تعيينه وحتى تركه العمل وذلك بتزويده بكل جديد في مجال عمله من معلومات حديثة أو مهارات واتجاهات من أجل تطوير أدائه وحتى يصل إلى مستوى مقبول من الكفاءة ليزيد من إنتاجيته وبالتالي يساهم في رفع إنتاجية المؤسسة أو المنشأة التي يعمل بها .

ويمكن أن يقسم هذا النوع من التدريب إلى الفروع الآتية: (١)

- أ - التدريب لرفع المستوى
- ب - التدريب التجديدي
- ج - إعادة التدريب
- د - التدريب الإضافي
- هـ - التدريب المتقدم

ومما لاحظته الباحثة أن النوع الثاني من أنواع التدريب ينال أهمية عظمى حيث نادى معظم المخططين في مختلف أنحاء العالم المعاصر بضرورة التدريب أثناء الخدمة في جميع القطاعات الانتاجية من أجل إعداد موارد بشرية قادرة على مواجهة مشكلات الحاضر واحتياجات المستقبل في سبيل التنمية الشاملة للمجتمع

---

(١) محييميد مبارك الحربي ، مرجع سابق ، ص ١٨

بصفه عامة ، والفرد بصفة خاصة فنراه يحتل جزءاً هاماً من خطط الدول ويؤكد ذلك ما أشارت اليه دراسة قام بها مكتب التربية لدول الخليج العربي (١٤٠٣هـ ، ١٩٨٣م) من أن التدريب أثناء الخدمة لكل العاملين في المؤسسات الانتاجية منها أو الخدمية غداً جزءاً هاماً من خططها لرفع مستوى كفاءة العاملين وتحسين ادائهم بغية الوصول الى درجة عالية من الانتاجية بأقل التكاليف وأقل الخسائر. . . وأنها جميعاً ترمي الى إحداث التنمية الشاملة التي تنشدها في المجتمعات في مختلف الجوانب عن طريق انماء مواردها البشرية". (١)

#### أهمية التدريب أثناء الخدمة :

يعتبر التدريب مرحلة لاحقة و متممة لمراحل سابقة لــــه وهو مرحلة الاعداد في مراحل التعليم العام أو النظامي ومرحلة التوجيه والارشاد والتعريف بالعمل قبل مزاولته ، ثم تأتي مرحلة التدريب والفرد على رأس العمل وهي مرحلة ضرورية وهامــــة لتكفل له التطور والنمو باستمرار ، ولقد ظهر ذلك جلياً من خلال العرض السابق .

ومن هنا يمكن القول بأن التدريب أمر ضروري وحتمــــي

---

(١) مكتب التربية لدول الخليج العربي ، تدريب المعلمين أثناء الخدمة في دول الخليج العربي ، دراسة تحليلية مقارنة (الرياض ، ١٤٠٣هـ ، ١٩٨٣م) ، ص ٢

للمعلمين وهم على رأس العمل بغية تزويدهم بما استجد من معارف وخبرات ذاتجاهات ومهارات تمكنهم من أداء أعمالهم بكفاءة ومقدرة وتعيينهم على مواجهة المشكلات التعليمية الحالية وما قد يواجهونه من معوقات ومواقف في المستقبل مما يزيد من إنتاجيتهم وبالتالي تزيد انتاجية المؤسسة أو المؤسسات التعليمية التي يعملون بها . ومرحلة التدريب في أثناء الخدمة للمعلمين تعتبر امتداداً لمرحلة اعدادهم في مراحل التعليم المختلفة النظامية في معاهد وكليات التربية لإعداد المعلمين ، والتي تعد الدعامة الأساسية ، وثليها تعريفهم بالعمل الذي سيقومون به ، تم التدريب المتواصل حيث انـــــــــــــــــه " بدون التدريب المتواصل الواعي تصبح العملية التربوية نمطية تافهة وعديمة الجدوى ". (١)

ويراد بالتدريب أثناء الخدمة " كل برنامج منظم ومخطط يمكن المعلمين من النمو في المهنة التعليمية بالحصول على مزيد من الخبرات الثقافية والمسلكية وكل ما من شأنه أن يرفع من مستوى عملية التعليم والتعلم ويزيد من طاقات المعلمين الانتاجية " (٢) ولقد عبر (برايان كيس ١٩٧١) عن مفهوم التدريب أثناء الخدمة بأنه

---

(١) عبدالقادر يوسف ، تنمية الكفاءات التربوية أو تدريب المعلمين

أثناء الخدمة ( دار الكاتب العربي ، غير مؤرخ ) ، ص ١٣ .

(٢) عبدالقادر يوسف نفس المرجع ، نفس الصفحة .

" كل الحلقات الدراسية والأنشطة التي يشترك فيها المدرس بهدف زيادة معلوماته المهنية وميوله ومهاراته ويدخل في هذا جميع الدراسات التي توءهل لشهادات أعلى من شهادته الأصلية التي أهلتها لدخول المهنة " (١).

أما (صلاح ١٩٧٥م) فإنها تعتبر التدريب أثناء الخدمة جزءاً من عملية الإشراف أو التوجيه التربوي حيث أن انعقاد الدورات التدريبية للمعلمين أحد مهام أو إنجازات الإشراف التربوي ، فالتدريب في رأيها عبارة عن " الأنشطة التي يقوم بها المعلمون وغيرهم من الموظفين المهنيين خلال الخدمة لتحسين أنفسهم وهم على رأس عملهم ، (٢)

كما تعرفه (سارة ديفين ١٩٦٠م) بأنه " كل الأنشطة التي تساعد الأجهزة الإدارية العاملة في مؤسساتها عن طريق التعليم الذاتي على رفع مستوى ادائهم وكفاءتهم وفي كيفية معالجة مواقف العمل الوظيفي وتقديم البدائل المناسبة والحلوس للمشكلات والمعوقات بمايوءدى الى تحسين الأداء اثناء الخدمة وتنميته " (٣)

- 
- (١) محمد عزت عبدالموجود ، تدريب المعلمين اثناء الخدمة ، دراسة في المفهوم والوظيفه ، حلقة المسئولين عن تدريب المعلمين اثناء الخدمة ، (المنامه ، ١٩٧٥م) ص ٦٦
- (٢) لبيبة صلاح ، أساليب التدريب اثناء الخدمة ، حلقة المسئولين عن تدريب المعلمين اثناء الخدمة (المنامه ، ١٩٧٥م) ص ١٠٥
- (٣) غانم سيد شريف ، وحنان عيسى سلطان ، الاتجاهات المعاصرة في التدريب اثناء الخدمة التعليميه ، مرجع سابق ، ص ١٦

ومن هنا يلاحظ أن معظمهم اتفق على أن التدريب أثناء الخدمة هو الوجه الثاني لإعداد وتنمية المعلم ، بينما يعتبر إعداد المعلم في معاهد وكليات التربية أي ما قبل الخدمة هو الوجه الأول ، وهذا ما أكدته حلقة المسئولين عن تدريب المعلمين أثناء الخدمة التي عقدت في المنامة رقم (٨) فيما يختص بالاتجاهات والمبادئ العامة " يعتبر التدريب أثناء الخدمة الوجه الآخر لتربية المعلم وهو مكمل لإعداده وتكوينه وضروري لاستمرار فاعلية ونموه المهني.. " (١) وهذا يعني انهما عمليتان متكاملتان ضروريتان له ، وأن التدريب أثناء الخدمة هو مجموع الممارسات المختلفة التي يقوم بها المعلمون وهم على رأس العمل .

وترجع الباحثة أهمية تدريب المعلمين أو المعلمات أثناء الخدمة في أنها تنبع من عملية اتصالهم المباشر بواقف الحياة العملية والممارسة الفعلية بما في ذلك من مشكلات تتعلق بالنظام التعليمي وصلته بالمقررات الدراسية والامتحانات الدورية ، أو الفصلية أو النهائية ، وتقصي الوسائل التعليمية ، ومشكلات تتعلق بالتلاميذ ، والادارة ، وطرق التدريس . كل هذا يستدعي اقامة الدورات التدريبية كما يفرض على واضعي ومخططي هذه الدورات أو البرامج التدريبية مراعاة ذلك لضمان نموهم مهنيًا وكل ما من شأنه أن يرفع مستوى العملية التعليمية والتربوية على حد سواء .

---

(١) المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (إدارة التربية) حلقه المسئولين عن تدريب المعلمين أثناء الخدمة (المنامة ،

وإذا كان نجاح أى منشأه أو مؤسسة في أى مجال من مجالات المجتمع يتوقف على الأفراد العاملين بها فإن نجاح المؤسسات التعليمية يتوقف أيضا على العاملين فيها ، ونظرا لأن دور المعلم أو المعلمة في العملية التعليمية هام ولايمكن الاستغناء عنه مهما وجدت البدائل من وسائل تعليمية أو تقنيه حديثة، تولدت الحاجة الماسة إلى تدريب المعلمين والمعلمات اثناء الخدمة لمواكبة التطورات الحديثة والاستزادة بما يستجد في المجال التربوي .

### أهداف التدريب أثناء الخدمة للمعلمين

لكي يكون التدريب مثمراً وفعالاً لابد أن تكون هناك أهداف العملية التدريبية واضحة ومحددة ، وحسب حاجات المتدربين وحسب حاجات المنشأة التي يعملون بها ، ومستمدة من الأهداف العامة في المجال التربوي . ولقد ذكر (اليوسف ١٩٧٢م)<sup>(١)</sup> ، أن للتدريب بصفه عامة أهدافاً سبعة وذلك في الدراسة التي قدمت إلى مؤتمر اعداد وتدريب المعلم العربي المنعقد في القاهرة ، ثم قام (اليوسف ١٩٧٥)<sup>(٢)</sup> بتلخيص تلك الأهداف القريبة والبعيدة ، والمتوخاه من العملية التدريبية في نقاط أربعة وذلك في الدراسة التي قدمها إلى حلقة المسؤولين عن تدريب المعلمين اثناء الخدمة المنعقدة في المنامة ، ولقد اتفق كل من (القاسم ، ١٩٧٥م)<sup>(٣)</sup> و(صبيح ١٩٨١م)<sup>(٤)</sup> و(شريف وسلطان ١٩٨٣م)<sup>(٥)</sup> على أن هناك سبعة أهداف للتدريب . ولقد قامت الباحثة بتلخيص تلك الأهداف على اختلاف عددها ومضامينها على النحو التالي :

- (١) عبدالقادر يوسف : تدريب المعلمين اثناء الخدمة ، مؤتمر اعداد وتدريب المعلم العربي ، (القاهرة ، ١٩٧٢م) ص ٣٢٧ - ٣٢٨ .
- (٢) عبدالقادر يوسف : مشكلات اعداد المعلم وتدريبه اثناء الخدمة ، حلقة المسؤولين عن تدريب المعلمين اثناء الخدمة (المنامة ، ١٩٧٥م) ص ١٧٢
- (٣) يديع محمود القاسم : تخطيط برنامج التدريب اثناء الخدمة للمعلمي المرحلة الابتدائية في العراق ، مرجع سابق ، ص ٦١ - ٦٢ .
- (٤) نبيل عامر صبيح : دراسة تحليلية لتجارب الدول الاجنبية في مجال تدريب المعلمين اثناء الخدمة (القاهرة ، مكتبة الانجلو المصرية ، ط١ ، ١٩٨١م) ص ٥٩ - ٦٣ .
- (٥) غانم سعيد شريف ، وحنان عيسى سلطان ، الاتجاهات المعاصرة في التدريب اثناء الخدمة التعليمية ، مرجع سابق ، ص ١٨ - ١٩ .



(١) اكساب المتدرب خبرات جديدة :

---

عن طريق تزويده بما استجد من معارف ومعلومات ومهارات وأفكار فتتسع دائرة المعارف لديه وتتجدد فيتمكن بذلك من ملاحقة التطورات الحديثة العلمية والتقنية مما يفيد في مجال تخصصه بصفة خاصة وفي المجال التربوي بصفة عامة ويبعد عنه شبح التخلف وبهذا يعمل التدريب على تحسين أداء المتدرب وتحقيق الدرجة المقبولة من الكفاءة .

(٢) اكساب المتدرب اتجاهات جديدة :

---

وذلك بالعمل على تغيير اتجاهاته واستبدالها بأخرى ايجابية تجاه العمل الذي يزاوله وتجاه نفسه وتجاه المجتمع الذي يعيش فيه مما يفيد في تحسين طريقة العمل نحو الأفضل ، وبهذا تحدث التنمية المستمرة في اتجاهاته .

(٣) رفع الروح المعنوية لدى المتدرب :

---

وذلك عندما تحقق الدورة التدريبية التشبع بما يكتسبه من معلومات ومهارات سلوكية تؤدى الى اتقان العمل الذى يزاوله

(١) عبد القادر يوسف : مشكلات اعداد المعلم وتدريبه اثناء الخدمة ، مرجع سابق ، ص ١٧٢ .

(٢) غانم سعيد شريف وحنان عيسى سلطان : الاتجاهات المعاصرة فى التدريب اثناء الخدمة التعليمية ، مرجع سبق ذكره ، ص ٢٠ .

(٣) غانم سعيد شريف ، وحنان عيسى سلطان : مرجع سبق ذكره ، ص ١٩ .

والاحساس بالتمكن والقدرة على اداائه فى أفضل صورة ممكنة وهذا يولد الشعور بالثقة فى النفس فترتفع الروح المعنوية لديه ويزيد حبه للعمل والتفانى فيه .

(١)  
٤) تنمية العلاقات الانسانية :

---

وذلك عن طريق ما يوكل اليه من أعمال وبحوث اثناء الدورة التدريبية تستدعى تعاون المشتركين فى أعمال جماعية مما يوءدى الى اشاعة روح التعاون والمحبة بينهم وبالتالى تنتشر هذه الروح بين العاملين فى المؤسسة التعليمية والذى يوءدى بدوره الى زيادة انتاجية تلك المؤسسة .

(٢)  
٥) اكتشاف قدرات مختلفة لدى المتدربين :

---

وذلك من خلال التدريب الذى يساعد ويشجع المتدرب على اكتشاف مواهب وامكانيات وقدرات كامنة مما يساهم يدفعهم الى التنمية المستمرة والاستفادة منها وتوجيهها التوجيه السليم الذى يعهد بالرفع لهم وللمنشأة التعليمية . هذه القدرات التى لن تظهر اذا بقى المعلم فى روتين الاعمال اليومية التعليمية وبدون تدريب .

(١) عبدالقادر يوسف، تدريب المعلمين اثناء الخدمة ، موءتمر اعداد وتدريب

المعلم العربى ، ( القاهرة ، ١٩٧٢م ) ، ص ٢٢٧ .

(٢) بديع محمود القاسم ، مرجع سابق ، ص ٦٢ .

(٦) ضمان الاستقرار للمؤسسة التعليمية : (١)

---

لأن التدريب الجاد القائم على الاحتياجات التدريبية الفعلية للأفراد وللمؤسسة التعليمية التي يعملون فيها يعمل على اعداد الأفراد لما يستجد في المستقبل فمثلا في حالة غياب مدير المؤسسة يستطيع أحد افرادها ادارة دفعة المؤسسة في المسار الصحيح دون توقف ، أى أنه يضمن الاستقرار والاستمرار لها .

(٧) زيادة الكفاية الانتاجية للمؤسسة التعليمية ومسايرة التطورات والتقنيات

---

(٢) الحديث :

---

بزيادة الكفاية الانتاجية للأفراد العاملين بها، وتمكينهم من العمل الذى يزاو لونه وحبهم له ، وابتعادهم عن ممارسة المحاولات الخاطئة وقلتها كنتيجة طبيعية لتفهمهم لطبيعة العمل أفضل من السابق ، يدفع كل ذلك الى زيادة الكفاية الانتاجية للمؤسسة التعليمية ويمكنهم من مسايرة كل جديد فى العلوم والتكنولوجيا الحديثه .

(٨) الترقى فى الوظائف والمناصب للمتدربين : (٣)

---

عن طريق اجتياز عدد من الدورات من شأنه ان يتيح للأفراد فرص الترقى الى وظائف ومناصب اعلى مما يستحث الدافع الذاتى لديهم . كما أن اتقانهم لأعمالهم يوعدى الى رضى رؤسائهم عنهم فيكتبوا هذا الاستحسان فى التقارير السرية الخاصة بهم مما يساعد ايضا فى ترقيةهم .

ومن خلال قرايات الباحثة لاهداف التدريب تستطيع القول  
أن الاهداف التسعة السابقة تناسب وتغطى أهداف موضوع البحث .

---

(١) غانم سعيد شريف ، وحنان عيسى سلطان ، مرجع سابق ، ص ١٩ .

(٢) محييمد مبارك الحربى : الاحتياجات التدريبية المحددة من وجهة نظر المتدربين ومدى تحققها بجامعة الملك سعود وأم القرى ، ( مكة المكرمة ،

١٤٠٤ - ١٤٠٥ هـ ) ص ٢٤ .

(٣) غانم سعيد شريف ، وحنان عيسى سلطان ، مرجع سابق ، ص ١٩ .

### برامج تدريب المعلمين في اثناء الخدمة

تتصف برامج التدريب في اثناء الخدمة بالاختلاف والتنوع حسب الأهداف من اقامتها وانعقادها ، وماتحتويه من أنشطة وأساليب أولتلائم الحالات المختلفة ، وتعالج كل موقف بما يناسبه من دراسات وأساليب تدريبيه. وهذا التنوع راجع لماتظهره وسائل القياس من نتائج متفاوتة لاحتياجات الافراد العاملين في مجال التربية والتعليم من اداريين ومدرسين ومشرفين تربويين .

ولقد اختلف المؤلفون في تناول أنواع برامج التدريب في اثناء الخدمة للمعلمين سواء من حيث العدد أو في طريقة التناول ووضع مسميات لتلك الأنواع ولقد أشار كل من (صلاح ١٩٧٢م) <sup>(١)</sup> و(صبيح ١٩٨١م) <sup>(٢)</sup> إلى أربعة أنواع من البرامج التدريبية ، وذكر كل من (شمس الدين ١٩٧٢م) <sup>(٣)</sup> و(القاسم ١٩٧٥م) <sup>(٤)</sup> ستة برامج ، بينما تناول (شريف وسلطان ١٩٨٣م) <sup>(٥)</sup> البرامج التدريبية بشكل أوسع وأكثر تفصيلاً فأورد ثلاثة عشر نوعاً من البرامج ، ونظر الطبيعة موضوع البحث فإن الباحثة قامت بتلخيص برامج التدريب وأهدافها العامة التي تمس بشكل أو بآخر المعلمين فقط والذين يمثلون طرفاً من أطراف

- (١) لبيبه صلاح : تدريب المعلم اثناء الخدمة ، مؤتمر اعداد وتدريب المعلم العربي ، مرجع سابق ، ص ٢١٠
- (٢) نبيل عامر صبيح : دراسات في اعداد وتدريب المعلمين ، مرجع سابق ، ص ٤٧
- (٣) محمود الدين : تدريب المعلم اثناء الخدمة ، مرجع سابق ، ص ٣٥٤ - ٣٥٨
- (٤) بديع محمود القاسم : تخطيط برنامج التدريب اثناء الخدمة لمعلمي المرحلة الابتدائية في العراق ، مرجع سابق ، ص ٨٤ - ٨٦
- (٥) غانم سعيد شريف ، وحنان عيسى سلطان : الاتجاهات المعاصرة في التدريب اثناء الخدمة ، مرجع سابق ، ص ١١٩ - ١٢٤

عده في المؤسسة التعليمية وهي على النحو التالي :

(١) برامج التأهيل :

وهي البرامج التي تقدم للمعلمين الذين لا يحملون المؤهلات العلمية والمسلكية المطلوبة أو الذين يحملون مؤهلاً علمياً فقط دون الإعداد التربوي فتعمل هذه البرامج على تأهيلهم من النواحي الثقافية والعلمية والعملية التربوية ليصبحوا قادرين على أداء أعمالهم التعليمية ويرتفع مستواهم مهنيّاً وعلمياً وذلك عن طريق اشتراكهم " بالدورات الصيفية أو برنامج طويل الأمد" (١) والدراسة إما مسائية أو صباحية لمدة عام أو عامين للحصول على الدبلوم العامة في التربية .

وهي غالباً مخصصة لمعلمي المرحلة المتوسطة والثانوية خريجي الجامعات ولكنهم لم يعدوا أصلاً لمهنة التدريس وغير حاصلين على مؤهل تربوي .

(٢) برامج استكمال التأهيل :

تستهدف هذه البرامج استكمال تأهيل وإعداد المعلمين الحاصلين على مؤهلات عالية كان يكونوا خريجي الجامعات والمعاهد غير أنه تنقصهم بعض القدرات سواء كانت علمية أو مهنية تتطلبها طبيعة مهامهم التعليمية وذلك في بعض المواد التعليمية

(١) لبيب صلاح ، تدريب المعلم أثناء الخدمة ، مؤتمــــــــــــــــــــر

إعداد وتدريب المعلم العربي ، (القاهرة ، ١٩٨٢) ، ص ٣١٠

التي تستدعي درجة من التخصص مثال ذلك " بعض فئات مدرسي اللغة الانجليزية الذين لم يكونوا قد تخصصوا أصلاً في اللغة الانجليزية " (١) هذه البرامج تعقد عادة في إحدى الكليات المتخصصة والجامعات فمثلاً ، في المملكة العربية السعودية تعقد هذه البرامج في كليات التربية بجامعة الملك سعود وجامعة الملك عبدالعزيز (٢) ويطلق عليها في بعض الدول المتقدمة اسم وبرامج التدريب الإضافي أو " الدراسات الخاصة بالمعلمين ذوي الخبرة " .

### (٣) البرامج التجديدية :

ويقصد بهذا النوع من البرامج تلك التي تقدم للمعلمين الموهولين علمياً وتربوياً غير أنها تستهدف تجديد المعلومات وصقل الامكانيات والمهارات في مجالات تخصصهم العلمية والتربوية والمهنية وذلك نتيجة للتغير والتطور المستمر الذي يطراً على المقررات الدراسية وأساليب التعليم والوسائل التعليمية (٣) وأساليب التربية وطرق التدريس والإدارة التعليمية والإشراف

(١) محمود شمس الدين ، تدريب المعلم اثناء الخدمة ، مرجع سابق ، ص ٣٥٥ .

(٢) غانم سعيد شريف ، وحنان عيسى سلطان ، الاتجاهات المعاصرة في التدريب اثناء الخدمة ، مرجع سابق ، ص ١١٩ .

(٣) نبيل عامر صبيح ، الأسس الإدارية والتنظيمية لبرامج التدريب مع التطبيق على تدريب المعلمين في الدول العربية الكتاب السنوي في التربية وعلم النفس ، مجلد ٥ ، (القاهرة ، دار الثقافة للطباعة والنشر ، ١٩٧٨م) ، ص ٢٠٦ .

والتوجيه الفني مما يتطلب نمواً مهنياً ذاتياً مستمراً بالقراءة والدراسة وعمل البحوث والاشتراك في هذه البرامج لهذا سمي بعض الكتاب هــ هذه البرامج بالتدريب للتطوير والنمو المهني " .

ويتفق معظم الكتاب والمؤلفين في مجال التربية بأن هذه البرامج تشكل النشاط الأعظم في التدريب ، وبأن ما يميز هــ هذه البرامج أن اهدافها دائمة التجدد لاتنتهي بمجرد الوصول إلى علاج لمشكلة تعليمية ما ، حيث ان أي جهاز تربوي تعليمي في أي دولة في العالم لابد وأن يحتاج إلى إنعاش معلومات العاملين في قطاعه أثناء خدمتهم فيه .

وتستهدف البرامج التجديدية في الغالب ما يأتي : (١)

- (١) تزويد المعلمين بكل ما استحدث من اتجاهات ومهارات في التربية وعلم النفس وطرق التدريس ووسائل التقويم ومعنيات التدريس والنظم الادارية والتعليمية .
- (٢) الاستزادة والتعمق في مجال التخصص والامام ببقية العلوم التي لها صلة به .
- (٣) تنمية العلاقة بين المعلمين من جهة والتعديلات الجزئية أو التغيير الكلي للمناهج الدراسية المختلفة من جهة أخرى .

---

(١) بديع محمود مبارك القاسم ، تخطيط برامج التدريب أثناء  
الخدمة لمعلمي المرحلة الابتدائية في العراق ، مرجع سابق ،

(٤) عمل الدراسات والبحوث وتجريبها في المجالات التربوية والاجتماعية .

أما مدة دراسته فهي من اسبوع إلى ثلاثة شهور حسب طبيعة الهدف للبرنامج التدريبي لكن " متابعة نتائج الدارسين دلت على أن الحد الأدنى لأي برنامج تدريبي يجب أن لا يقل عن اسبوعين " (١) وذلك لاتاحة الفرصة لكل من المدرب والمتدرب في ايجاد التفاهل بينهما وتتم الفائدة .

ومن حيث المكان فانها تتم في المعاهد والكليات المتخصصة والمراكز ومعامل العلوم واللغات ، أي في أفضل الاماكن المزدودة بالامكانيات المادية والبشرية والمجهزة بالوسائل المعينة للبرنامج التدريبي .

وتجدر الاشارة الى أن الدورات التدريبية المقامة لمعلمات اللغة الانجليزية - موضوع البحث - من هذا النوع ، حيث ان الاسباب الداعية لاقامتها حدوث تغييرات كلية في المناهج الدراسية الخاصة باللغة الانجليزية في المرحلة الثانوية .

(٤) برامج الصلاحية :

أعدت هذه البرامج لفئة من المعلمين يدعون بمدرسي

---

(١) محمود شمس الدين ، تدريب المعلم اثناء الخدمة ، مرجع سابق ، ص ٣٥٥ .



الضرورة ذلك أنهم لم يعدوا أصلاً لممارسة مهنة التعليم ولكن استدعت الحاجة في حينها إلى توظيفهم نظراً لازدياد الطلب على التعليم والتوسع الكبير دون أن يقابله تخريج أعداد مناسبة من معاهد إعداد المعلمين لسد العجز في هيئات التدريس (١) فأعدت لهم البرامج التدريبية التي تعمل على تزويدهم بما يحتاجون إليه في المادة الدراسية المقررة وطريقة التدريس ليكونوا على مستوى الأداء المطلوب في المرحلة التعليمية التي يعملون بها والتي هي في العادة المرحلتين الابتدائية والمتوسطة .

وقد ذكر (شمس الدين ١٩٧٢) أن مدة الدراسة تتراوح ما بين عامين كاملين لايلتحق المتدرب ببرنامج العام الثاني الا اذا اجتاز برنامج العام الأول بينما ذكر (بديع ١٩٧٥م) أن مدة الدراسة تتراوح بين ستة شهور وسنة . (٢)

وقد انتهى هذا النوع من البرامج لأنه قد تم تدريب هذه الفئة وتم نقل القلة الباقية منهم إلى وظائف أخرى مناسبة لهم .  
كما تخرج عدداً من معاهد كليات إعداد المعلمين يعتبرون من فئات الكفاءة الأساسي في الأعوام اللاحقة .

---

(١) محمود شمس الدين ، تدريب المعلم اثناء الخدمة ، مرجع سابق ، ص ٣٥٤ .

(٢) بديع محمود القاسم ، التخطيط لبرامج التدريب اثناء الخدمة لمعلمي المرحلة الابتدائية في العراق ، مرجع سابق ،

٥) البرامج التوجيهية :

ويقصد بها تلك البرامج التي تستهدف تعريف وتوجيه المتدربين بالعمل الذي سيكلفون بالقيام به من حيث طبيعته وأساليبه وسياساته واتجاهاته وسيتولون تلك المهام بعد الانتهاء من الدراسة في البرامج أي أنها ستكون خير عون لاداء عملهم بنجاح ويقسم كل من (شمس الدين ١٩٧٢م) و(شريف وسلطان ١٩٨٣م) هذه البرامج :- (١)

- أ - برامج المدرسين المعارين للدول العربية الشقيقة  
لسد العجز في هيئات التدريس لديها .
- ب - برامج المدرسين المعارين للدول العربية الافريقية والاسيوية لتدريس المواد باللغتين العربية والانجليزية ولغة ثالثة هي الفرنسية .
- ج - برامج المدرسين الجدد المعينين بالمراحل التعليمية المختلفة قبل دخولهم المدارس .
- د - برامج الموجهين والمشرفين التربويين بالمراحل التعليمية المختلفة قبل بدء العام الدراسي .

---

(١) انظر : محمود شمس الدين ، مرجع سابق ، ص ٣٥٥-٣٥٦ .  
غانم سعيد شريف وحنان عيسى سلطان ، الاتجاهات المعاصرة في التدريب اثناء الخدمة ، مرجع سابق ، ص ١٢٠-١٢٥



٦) برامج إعداد القادة: (١)

وهي البرامج التي تستهدف من مسمها اعداد الكوادر القيادية في مختلف المجالات التربوية والتعليمية على مستوى إداري أو فني بما في ذلك إعداد مدرسين يتولون تدريب المعلمين كل في مادة التخصص كما أنها قد تعني بإعداد وتدريب المعلم على تولي وظيفة قيادية في المجال التعليمي، وستتناول الباحثة هذه النقطة بالتفصيل في البرنامج اللاحق حيث ان بعض الكتاب التربويين تناولها في برنامج آخر مستقل يسمى برامج الترقية " وآخرون تحدثوا عنها كجزء أول صورة من البرامج القيادية ، وقد تتخذ من البعثات الداخلية للمتدربين صورة أخرى لإعدادهم لتلك الأعمال القيادية .

٧) برامج الترقية : (٢)

هي البرامج التي تعد وتقدم للمعلمين المنقولين إلى وظائف أعلى من وظائفهم الحالية في المراحل التعليمية المختلفة وعليه فان طبيعة الأعمال التي سيمارسونها ستكون مغايرة تماماً لسابقتها ، لذا فان هذه البرامج أعدت خصيصاً لتعريفهم بطبيعة وقوانين وأعباء ومسؤوليات والتزامات الوظيفة الجديدة سواء كانت اشرافية من معلم إلى معلم أول أو موجه تربوي في مختلف المواد التخصصية ، أوقيدانية - كما أشارت الباحثة في البرنامج

(١) غانم سيد شريف وحنان عيسى سلطان ، مرجع سابق ، ص ١٢٤

(٢) بديع محمود القاسم ، تخطيط برنامج التدريب اثناء الخدمةلمعلمي المرحلة الابتدائية في العراق ، مرجع سابق ، ص ٨٦

الذي يسبقه - من معلم إلى ناظر مدرسة أو الى مدير مرحلة تعليمية  
لذا فانها تتضمن بالتالي تغيرا في الكيان الوظيفي ويطلق عليها  
أحيانا اسم " برامج التأهيل لوظائف أعلى ، أو برامج التوجيه ". (١)

إذا فهي تشبه بذلك برامج التأهيل وبرامج استكمال  
التأهيل ، وأيضا لها جوانب متعلقة وشبيهة بالبرامج القيادية .

#### ٨) برامج التدريب لتغيير في السلوك والاتجاهات :

وهي البرامج التي ترمي إلى إحداث تغييرات في السلوك  
والاتجاهات لدى المتدربين وتعمل على إكسابهم قيما ايجابية أخرى  
جديدة تجاه عملهم ونفسهم ومجتمعهم ، وعلى الرغم من أن معظم  
ان لم تكن كل أنواع برامج التدريب تعني بتعديل السلوك إلا أن هذه  
البرامج تركز بصورة مباشرة على تحسين العلاقة بل العلاقات  
الإنسانية (٢) بين الاعضاء العاملين في المؤسسة التعليمية الواحدة  
أو الجهاز التعليمي ككل وذلك عن طريق تفهم أعمق للنفس وللآخرين  
وتنمية القدرة على الابتكار والإبداع والبحث عن طرق تهئية  
الجو الذي يساعد على ذلك" (٣)

(١) بديع محمود مبارك القاسم ، تخطيط برامج التدريب اثناء  
الخدمة لمعلمي المرحلة الابتدائية في العراق، مرجع سابق ،  
ص ٨٦ .

(٢) نبيل عامر صبيح ، دراسات في اعداد وتدريب المعلمين ،  
مرجع سابق ، ص ٤٧ .

(٣) لبيبة صلاح ، تدريب المعلم اثناء الخدمة ، مرجع سابق ،  
ص .

٩) برامج اِشْتِاج واستخدام الوسائل التعليمية :

وتستهدف هذه البرامج اعطاء المعلمين المبادئ الأساسية في كيفية استخدام الوسائل والمعينات التعليمية وطريقة تشغيلها والتعامل معها سواء كانت سمعية مثل جهاز التسجيل والشرائط التسجيلية ، أو بصرية مثل الصور ، أو سمعية بصرية مثل الأفلام التعليمية وذلك للاستفادة منها بنجاح في شرح المواد التعليمية المختلفة ، كما أنها تهدف إلى تزويدهم بكيفية استغلال المواد الموجودة في البيئة المحيطة في إنتاج وعمل الوسائل التعليمية مثل الخرائط والمجسمات إلى غير ذلك من الوسائل ، بالإضافة إلى تعليمهم كيفية صيانتها والحفاظ عليها من التلف . (١)

١٠) برامج التوجيه والارشاد الأكاديمي :

وهي البرامج التي تعنى بتزويد المعلمين بكيفية معالجة مشكلات المجتمع المدرسي ومشكلات التلاميذ وارشادهم إلى طرق علاجها وتوفير الجو الصحي والنفسي لهم كما تعنى أيضا بكيفية تعبئة بيانات البطاقات المدرسية واستمارات الطلاب في المراحل التعليمية المختلفة . (٢)

(١) غانم سعيد شريف وحنان عيسى سلطان ، الاتجاهات المعاصرة في التدريب أثناء الخدمة التعليمية ، مرجع سابق ، ص ١٣٠

(٢) المرجع السابق ، ص ١٣١

(١١) برامج معلمي المدرسة ذات المعلم الواحد وبرامج لمعلمي الفصول ذات المستويات المتعددة :

أ - ويلاحظ وجود هذين الاتجاهين في التعليم في المناطق الريفية لمراعاة التوسع في التعليم وتجنب الاهدار هناك وتهدف برامج ( معلمي المدرسة ذات المعلم الواحد ) إلى تزويد المتدربين بالمعلومات والمهارات الأساسية التي تمكنهم من تدريس مستويات مختلفة من الطلاب موزعين على صفوف دراسية مختلفة في فصل واحد ووقت واحد ، إلى جانب هذا تزويدهم بمهارات الأعمال الإدارية والكتابية والفنية التي تحتاجها المدرسة .

ب - أما برامج ( معلمي الفصول ذات المستويات المتعددة ) فتهدف إلى مدهم بالامكانيات والمهارات والاتجاهات والأساليب التربوية المناسبة التي تساعد على كيفية تدريس التلاميذ ذي المستويات المتعددة في الفصل الواحد بشكل واضح من غير أن يوءدي ذلك إلى تدني مستوى التلاميذ المرتفع ولا إلى القضاء على المستوى الضعيف منهم . (١)

كما أن هناك أنواعاً أخرى من البرامج التدريبية أثناء الخدمة مثل برامج تدريب أمناء المكتبات المدرسية ، وبرامج تدريب أمناء مختبرات العلوم في المدارس ، ودورات اشراف اجتماعي

(١) غانم سعيد شريف وحنان عيسى سلطان ، مرجع سابق ،

غير أن الباحثة لم تتناولها بالشرح والتفصيل لحصرها الاهتمام على البرامج التدريبية الشائعة المقدمة للمعلمين في مراحل التعليم العام وهم على رأس العمل وذلك نظرا لطبيعة البحث .

وتلاحظ الباحثة مما سبق أن هناك توافقا وتداخلا بين البرامج التدريبية كبرامج الترقية - مثلا - وبرامج إعداد القادة ، وبرامج استخدام الوسائل التعليمية حيث إنه قد تستعين تلك البرامج التدريبية بالوسائل التعليمية وتستخدمها في برامجها ، وبالنسبة للأهداف الخاصة بكل برنامج فإنه يمكن القول إجمالا بأنها جميعاً تتفق في النهاية على تنمية قدرات المعلمين والرفع من كفاءتهم بزيادة انتاجية التعليم والارتقاء بمستوى الخدمات التي يودونها داخل المؤسسة التعليمية في اطار من العلاقات الإنسانية الصحيحة

ومما تجدر الإشارة إليه أن اختيار نوع من البرامج التدريبية دون آخر إنما يتم وفقا لمستويات المعلمين المراد تدريبهم بشكل يتناسب مع حاجاتهم الفعلية ازاء طبيعة الأعمال التي يقومون والمصوبات التي تقابلهم أثناء عملهم والذي يحقق أهداف البرنامج وبالتالي تتحقق أهداف المؤسسة التي يعملون بها ، فمن ضمن اتجاهات حلقة المسؤولين عن تدريب المعلمين اثناء الخدمة ان " برنامج التدريب القائم على تلبية الاحتياجات الفعلية للعاملين في المجال التربوي يجعل المتدربين يشعرون بأهمية هذا البرنامج بالنسبة لحياتهم العملية " (١) فيتولد لديهم

(١) حلقة المسؤولين عن تدريب المعلمين أثناء الخدمة ، مرجع



الدافع الذاتي للإشتراك في البرنامج ولمعرفة هذه الحاجات يقوم المسئولون في وحدات التدريب بعمل دراسات ميدانية واستقصاءات حولها بحيث تحصر المشكلات وتجمعها وتحدد الأولويات منها مع مراعاة الامكانيات المتاحة وظروف المتدربين وهذا ما أوصت به الحلقة في التوصية الاولى فيما يتصل ببرامج التدريب فيصمم على ضوءها البرنامج التدريبي المناسب لهم .

ومن هنا ترى الباحثة أنه لا يمكن القول أن هناك أنواع من البرامج التدريبية بذاتها تصلح لتطبيقها على مجموعة من المعلمين في أي مرحلة تعليمية وبصفة عامة دون أنواع أخرى بل هذا يتوقف على المراد تدريبهم ونوع التدريب وطبيعته وما المتوقع منهم بعد التدريب وطبيعة الجهة المسئولة عن القيام بها .

بعد الاستعراض السابق لأنواع البرامج التدريبية فإن الباحثة ترى امكانية اختيار بعض من البرامج السابقة لمعلمات اللغة الانجليزية وهي : برامج استكمال التأهيل لخريجات قسم اللغة الانجليزية اللاتي لم يدرسن المواد التربوية ، والبرامج التجديدية ، والبرامج التوجيهية ، وبرامج الترقية وبرامج التدريب لتغيير السلوك والاتجاهات ، وبرامج انتاج واستخدام الوسائل التعليمية .

### التخطيط لبرامج التدريب أثناء الخدمة للمعلمين

يتضح مما سبق مأل التدريب أثناء الخدمة من أهمية بالغة في دفع عجلة التنمية للمجتمع حيث أنه يعتبر الوسيله والسبيل لتحقيقها باتفاق وإجماع علماء الاقتصاد والتربية بدءاً بتنمية الفرد والجماعات المكونه لذلك المجتمع ، غير أن هذا التدريب لا يمكن أن يتم هكذا إرتجالاً والاحداث اهدار للامكانات المادية والطاقات الانتاجية للأفراد والمؤسسات فيستلزم اذا الاعداد الجيد والتحضير المسبق له أي لابد من التخطيط له .

والتخطيط بصفة عامه يعني تلك الأساليب العلمية والعملية التي تتخذ لبلوغ أهداف معينه في فتره زمنية محددة وفي ضوء الامكانات المادية والمالية والبشرية في الوقت الحاضر وتلبية للاحتياجات المستقبلية . ولقد عرفه (فهيمى ١٩٦٥) ، بأنه " العملية المقصودة المبنية على أساس من الدراسة العلمية والتفكير والتدبير التي تهدف إلى الوصول إلى تحقيق أهداف تنمية معينة سبق تحديدها في ضوء احتياجات المستقبل وامكانيات الحاضر" (١) بينما عرفته لجنة من خبراء اليونسكو (١٩٧٠م) بأنه " معالجة عقلانيه وعلمية للمشكلات ، معالجة تستوجب المطابقة بين الأهداف والمواد المتاحة

(١) محمد سيف الدين فهيمى ، ومراجعة مختار حمزه ، التخطيط التعليمي ، (القاهرة ، مكتبة الانجلو ، ١٩٦٥م) ، ص ١١

وتحرى مضامين طرائق الفعاليات البديله والاختيار الواعي فيما بينها، وتحديد الأهداف النوعية التي ينبغي الوصول اليها في فترات زمنية محددة وأخيراً تطوير أفضل الوسائل لتحقيق السياسة المختاره تحقيقاً نموذجياً" (١).

ويلاحظ على المفهوم الذي وصفته اللجنة بأنها أضافت على تعريف ( فهمي ١٩٦٥م) للتخطيط بضرورة دراسة وإيجاد البدائل ولايكتفي بذلك بل لابد من معرفة الأولويات واختيار الأهم منها وتقديمها على غيرها ثم وضع السياسة لها والتي تنفذ على مراحل زمنية محددة ، بينما اقتصر تعريف ( البكري ، ١٤٠٠هـ - ١٩٨٠م) على الرغم من أنه أكثر حداثة عن سابقيه ، للتخطيط على أنه عملية موازنة بين الوسائل المستخدمة والأهداف الموضوعية حيث قال أن التخطيط " توازن بين الأهداف والوسائل أو أسلوب علمي معين لحل المشاكل التي تجابه المجتمع " (٢).

وقد وردت - في الحقيقة - تعاريف كثيرة للتخطيط حيث أنه لا يخلو أي كتاب أو دراسة عن التخطيط لأي مجال من مجالات المجتمع ، أو تناول تنمية القوى البشرية ، أو تنمية القوى

(١) منير عزام (مترجم) ، التخطيط التربوي نظرة عامة الى المشكلات والتوقعات، (١٩٧٠) ص ١٠ .

(٢) محمود البحري ، التخطيط العام وتخطيط التنمية ، بحث مقدم الى ندوة تخطيط القوى العاملة المنعقدة في معهد الادارة العامه بالرياض من ١٨-٢١-١٤٠٠هـ / ٣-٦-١٩٨٠م ، ص ٢٢ .

العامة ، الا وضعت مفاهيم وتعاريف عنه ، وكلها تجمع على أن التخطيط يعد المنظم والمنسق لتلك العمليات المؤدية في النهاية الى تحقيق الآمال المنشودة .

ومما يؤكد أهمية التخطيط لبرامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة

أن فئة من المعلمين يرى أن ما تحصلت عليه من معلومات وخبرات ومهارات لممارسة التدريس في مرحلة الاعداد كافية <sup>(١)</sup> وهذا يعنى النمطية في ممارسة التدريس وفي أدائه مما قد لا يتفق مع ما يستحدث ويستكشف في مجال العلوم والتربية وعلم النفس وطرق التدريس والوسائل الايضاحية ، وهو أمر لا ينبغي اغفاله بل ينبغي تداركه بتحديد معلوماتهم وتنميتهم مهنيا مما يستدعى التخطيط لاقامة البرامج التدريبية .

ومما يزيد في أهمية التخطيط للتدريب أن في عمليات التدريب الموجهة للمعلمين تتشابه وتتداخل عناصر مختلفة لكل من المعلمين المتدربين ، والتلاميذ ، وأعضاء الهيئة التدريسية في البرنامج التدريبي من حيث قدراتهم واستعداداتهم ومستوياتهم الاقتصادية والاجتماعية وحاجاتهم الحقيقية . بالاضافة الى تباين وجهات نظر الأجهزة الفنية والادارية المشرفة على تنفيذ البرنامج كذلك توجد أنواع متعددة للبرامج التدريبية تختلف من حيث المحتوى والأنشطة والاساليب والأهداف وطرق التقويم الى غير ذلك من العوامل . <sup>(٢)</sup> كل هذا التباين والاختلاف يحتاج الى نوع من الربط والتنسيق والتوجيه والتوحيد فيما بينها لما يخدم الغرض ، وهذا لن يحدث الا في اطار من التخطيط الواعي السليم القائم على أساس متين من الدراسات العلمية التي هي الركيزة الاولى في بناء وتصميم البرامج التدريبية ، كما أن هذا التخطيط ينبغي أن يكون ضمن ووفق التخطيط الشامل للتربية والتعليم و متمشيا مع السياسة العامة للدولة ، كما ذكر (حافظ) من أن " يسير التخطيط التربوي

(١) بديع محمود مبارك القاسم ، مرجع سابق ، ص ٨٨ .

(٢) يعقوب عبد الله أبو حلو ، مرجع سبق ذكره ، ص ٩٨ .

جنباً الى جنب مع خطة الدولة في التنمية". (١)

ولكي يكون البرنامج التدريبي ذو فعالية في تحقيق أهداف التدريب لابد أن يكون مبنياً على أسس وقواعد سليمة عند التخطيط له وهي إجمالاً كالآتي :

- (١) القيام بعملية مسح شاملة ودراسة ميدانية للواقع للحصول على البيانات والمعلومات المتعلقة بكل من المعلمين المتدربين والمدربين والمشرفين على البرامج من حيث فئاتهم ومستوياتهم ومؤهلاتهم والمشكلات التي يتعرضون لها وحاجاتهم الحقيقية ، والطلبة للتعرف على مستوياتهم وبيئاتهم وظروفهم ، والمراكز أو الأماكن التي سيتم التدريب فيها ومدى التجهيز فيها من وسائل تعليمية الى مكاتب ومختبرات إلى غير ذلك من كافة التجهيزات والانظمة التعليمية السائدة من مناهج وكتب ووسائل لعملية التدريس . الخ ، ومصادر التمويل والتكلفة اللازمة لعملية التدريب، وأيضا عن المجتمع المحلي لمعرفة آماله وأهدافه وطموحه وحاجاته (٢) وأنماط برامج التدريب وأهداف كل منها لاختيار مايلئم الهدف من التدريب .
- (٢) وضع برنامج التدريب على أساس احتياجات المعلمين (٣) عن

(١) محمد على حافظ ، التخطيط للتربية والتعليم ، (القاهرة ، المؤسسة المصرية العامة للتأليف والأنباء والنشر ، غير مؤرخ ) ، ص ٩٩ .

(٢) يعقوب عبدالله أبو حلو ، مرجع سابق ، ص ٩٨-٩٩ .

(٣) عبدالقادر يوسف ، تدريب المعلمين اثناء الخدمة ، مؤتمراً إعداد وتدريب المعلم العربي (القاهرة ، ١٩٧٢م) ، ص ٣٢٩ .

طريق القياس العلمي لها بجمع المعلومات وحصرها ثم تحديدها وقياسها علمياً ، ومن أهم مصادرها وصف للوظائف التي سيقوم بها المتدربون وآراء المدراء والمفتشون والتقارير السنوية ومعدلات الاداء وآراء المتدربين أنفسهم (١) وأيضا على أساس الأولويات وترتيبها حسب الأهمية ويذكر (مرسى ١٩٧٧م) بأن الامكانيات المادية هي التي تتحكم في ترتيب الأولويات بالدرجة الأولى . (٢) وهذا مانعت عليه التوصية الأولى في حلقة المسئولين عن تدريب المعلمين اتناء الخدمة التي اقيمت في المنامة عام ١٩٧٥ م فيما يتصل ببرامج التدريب وأسس بنائها مع اضافة ضرورة مراعاة ظروف المتدربين .

(٣) وضوح الهدف أو الاهداف المتوخاه من عملية التدريب وتحديدها بدقة لأنها الموجه أو الموجه في سير العملية التدريبية وعلى أساسها يحدد نوع البرنامج التدريبي والوسائل والاساليب التي سيتبناها في التدريب " فتحديد العناصر اللازمة لعمليات هذا التدريب من الأمور الهامة في اعداد برامج التدريب وتنظيمها وادارتها واستفادة المتدربين منها" (٣) ويساهم المعلمون المتدربون في

(١) عبد الكريم درويش وليلي ت كلا ، أصول الإدارة العامة (القاهرة ،

مكتبة الانجلو ، ١٩٨٠م) ، ص ٦٠٩

(٢) محمد منير مرسى ، الإدارة التعليمية ، أصولها وتطبيقاتها ،

(القاهرة ، عالم الكتب ، ط ٢ ، ١٩٧٧م) ، ص ١٤٦

(٣) نبيل عامر صبيح ، الأسس الادارية والتنظيمية لبرامج تدريب المعلمين

الكتاب السنوي في التربية وعلم النفس مرجع سابق ، ص ١٦٤ .

تحديد أهداف برامج التدريب على ضوء احتياجاتهم من واقع ممارستهم العملية ومشكلاتهم الميدانية وطموحاتهم المستقبلية مع الأخذ " بعين الاعتبار أهداف المجتمع المحلي .. وفي ضوء أهداف برامج التدريب يمكن تقدير المتغيرات المرغوب حصولها في سلوك المعلمين " (١) وهذه الأهداف هي الأساس في تقويم البرامج التدريبية ومعرفة ما إذا تحققت تلك الأهداف أم لا .

(٤) تخطيط البرنامج التدريبي من منطلق الأهداف المزمع تحقيقها وعلى ضوء المتغيرات في المفاهيم والمهارات والاتجاهات المرغوب احداثها ، والقيام بالتنظيم الإداري والفني لمختلف الأنشطة التدريبية الموءدية لإحداث هذه المتغيرات (٢) ولقد حث (يوسف ١٩٧٢م) على ضرورة اشمال برنامج التدريب لانماط كثيرة من الفرص الكفيلة بتحقيق النمو المهني (٣) ويعني هذا عدم الاقتصار على نوع واحد أو نوعين من أنواع الأنشطة التدريبية في البرنامج التدريب ، مع الأخذ بعين الاعتبار التفاوت النسبي في توزيع هذه الأنشطة أو الأثماط على مدى البرنامج .

(٥) قيام البرنامج التدريبي على أساس التقويم السليم الذي يلزم مده تنفيذه وتطبيقه على الواقع وما قد يعترضه

(١) يعقوب عبدالله أبو حلو، مرجع سابق ، ص ٦٠٩

(٢) نبيل عامر صبيح ، مرجع سابق ، ص ١٩٤-١٩٥

(٣) عبدالقادر يوسف مرجع سابق ، ص ٦٠٩

من مشاكل وعقبات تستدعي ايجاد الحلول والبدائل للتغلب عليها لذا يستحسن " أن يحدد المخططون منذ البدايئة النتائج المتوحاة من التدريب"<sup>(١)</sup> ، مما يسهل عملية التقويم ويجعلها أكثر دقة وتأكيداً ، كما أنه من المستحسن ذكر الوسائل والأدوات التي يمكن الاستعانة بها في التقويم والإشارة اليها عند وضع الخطة للبرنامج . وعملية التقويم تتضمن تقويم البرنامج التدريبي والمتدربين ، وتمتد حتى بعد الانتهاء من فترة التدريب وذلك في ضوء المتابعة الميدانية للمتدربين أو المتدربات في عملهم <sup>(٢)</sup> ويستفاد من ذلك في بناء برنامج مستقبلي .

- (٦) "المرونة وتعني قابلية البرنامج لادخال التعديلات والتغييرات أي وجود قدر يسمح بالحركة ومواجهة التغيرات الغير متوقعة التي يمكن أن تحدث للخطة"<sup>(٣)</sup> نتيجة حصول مشاكل طارئة أو مستجدات اقتضت المصلحة التربوية احداث بعض التعديلات والتغييرات سواء كانت في الوسائل والأساليب أو حتى طبيعة الأنشطة الممارسة في التدريب الشمول : ويقصد به مراعاة وتقدير جميع الجوانب المختلفة لعملية التدريب "كفئات المعلمين وأنواع برامج التدريب اللازمة والمجتمع المحلي ، والجهزة التي

(١) يعقوب عبدالله أبو حلو، مرجع سابق، ص ١٠٢

(٢) نبيل عامر صبيح ، دراسات في اعداد وتدريب المعلمين، مرجع سابق ، ص ٣٦

(٣) منير مرسي، الادارة التعليمية ، أصولها وتطبيقاتها، مرجع سابق، ص ١٤٦



ستتولى تدريب المعلمين وتشرف عليه واثماط برامج التدريب ووسائلها وأساليبها ومواعيدها ، ومدتها وأماكن انعقادها وخدماتها وتجهيزها ومصادر التمويل وكمية النفقات ومقدار التكلفة" (١) أي حساب كل ذات علاقة بالعملية التدريبية سواء كانت بشرية أو مادية أو مالية وظروف اجتماعية وبيئية .

(٨) قيام التدريب على أنه عملية تعاونية بمعنى تعاون وتضافر جهود مجموعة من الاجهزة والإدارات والأفراد والمؤسسات في كافة المجالات سواء كانت حكومية او غير حكومية ، مثل ادارة التدريب في جهاز الرئاسة العامة لتعليم البنات الرئيسية في الرياض وماتبعتها من وحدات أو ادارات التدريب في المناطق التعليمية الاخرى في المملكة ووحدات المناهج وطرق التدريس والوسائل التعليمية والأخصاء والتعليم العام والتعليم الجامعي ومعاهد وكليات اعداد المعلمين متمثلة في أساتذتها وخبراتها بالاضافة إلى المعلمين والموجهين التربويين ومديري المدارس وخبراء من الخارج اذا اقتضى الأمر لذلك ، ويتم التخطيط بالتنسيق في العمل عن طريق لقاءات فردية أو جماعية وعلى ضوء ماتكشفه الدراسة المسحية وفي ضوء الأهداف الموضوعه مع مراعاة عدم الأزدواجية. في التخطيط للتدريب .

ولقد وجدت الباحثة عدداً من النقاط الأساسية التي يجب أن تراعى عند التخطيط للتدريب من دراسة (الصباب ، ١٩٨٢م) ،

(١) يعقوب عبدالله أبو حلو ، مرجع سابق ، ص ١٠٢

(١)  
وهي كالاتي :

(٩) أن يكون التدريب تراكمياً بمعنى البدء منذ البدايات  
أي ابتداء الفرد بمزاولة العمل مع الاستمرار طيله فترة  
الخدمة .

(١٠) قيام التدريب على أساس التدرج أي البدء من السهل إلى  
المصعب فالأصعب .

(١١) قيام التدريب على أساس الواقع أي أن يتم وفقاً لاحتياجات  
تدريبية واقعية وبفاعلية تكسب الفرد المهارات اللازمة  
للقيام بهام عمله .

(١٢) مراعاة أن يكون التدريب متطوراً أي أن يأخذ بكل مستحدث وجديد  
سواء في المادة العلمية أو في أساليب التدريب .

تلك المبادئ السابقة لا تتم إلا في إطار احتياجات كل من التلميذ  
والمعلم والمجتمع حيث أكد كل من (شمس الدين ١٩٧٢م) و(شريف سلطان  
١٩٨٣) على ان البرنامج التدريبي النابع من احتياجات معينه محددة ذاتيه  
أو اجتماعية يعتبر من أنجح البرامج من حيث تحقيق الهدف وأقرب  
الدارسين ، وهذا يعني ضرورة مراعاتها عند التخطيط لأي برنامج  
تدريبي ، وبذلك تتفق الآراء جميعاً حول أهميه قيام البرامج التدريبية

---

(١) أحمد الصباب ، مبادئ الإدارة ( جدة ، مطابع سحر ، ج١ ، ١٩٨٢م ) ، ص ٩٤ .

(٢) محمود شمس الدين ، تدريب المعلم أثناء الخدمة ، مرجع سابق ، ص ٣٤٣ - ٣٤٤ .

(٣) غلنم سعيد شريف ، حنان عيسى سلطان ، الاتجاهات المعاصرة في  
التدريب اثناء الخدمة التعليمية ، مرجع سابق ، ص ٢٩١ -

في ضوء الاحتياجات السالفة الذكر ، وهذا ما استخلصته الباحثة من الاستعراض السابق لآراء الكتاب والمؤلفين حول الدعائم التي تقوم عليها البرامج التدريبية للمعلمين والمعلمات اثناء الخدمة أي اثناء مزاولتهم لأعمالهم .

مراحل التخطيط لبرامج التدريب  
أثناء الخدمة للمعلمين

---

يستلزم عند التخطيط لأي برنامج تدريبي للمعلمين وهم على رأس العمل أن يكون ضمن التخطيط الشامل للبرامج التدريبية في قطاع التربية والتعليم معتمداً على تقدير للمعلمين من حيث فئاتهم وعددهم وأوضاعهم وظروفهم ، وبيئاتهم ومؤهلاتهم ومستويات كفاءتهم ومن ثم تصنيفها في مجموعات متجانسة في ضوء المعايير المطلوبة فتوضع الخطط لتدريبهم وتحدد الأهداف أولاً، ويختار واضعو الخطط التدريبية الوسائل والأساليب التي يعتقدون أنها أنسب من غيرها لتحقيق تلك الأهداف ، وفي أثناء التنفيذ يقومون بعمليات التقويم للتأكد من مدى ملاءمة تلك الأساليب في تحقيق الأهداف الموضوعية وهذا يعني ارتباط العملية التدريبية بالأهداف والتي على أساسها يتم اختيار المحتوى المتمثل في المناهج والمقررات لعملية التدريب وكذلك الأساليب والأنشطة التدريبية التي توضح كيفية التنفيذ لبلوغ النتائج المتوخاة أي بلوغ الهدف يؤكد هذا ما ذكرته (صلاح ١٩٧٥م) "وأن الأهداف تحدد المحتوى والعمليات ، والمحتوى والعمليات تحقق الأهداف". (١)

كما يعني هذا أيضاً سير العملية التخطيطية لبرامج

---

(١) لسبب صلاح ، اساليب التدريب أثناء الخدمة ، مرجع سابق،

التدريب أثناء الخدمة في خطوات أو مراحل متمثلة في الآتي :

### أولاً: مرحلة تحديد الأهداف :

تنبثق الأهداف من طبيعة وموضوع البرنامج التدريبي ، ومن نوعية المعلمين المشاركين فيه والذين جمعتهم حاجات واحدة وهي الأهداف التي يسعى البرنامج إلى تحقيقها لدى المتدربين أي المعلمين ولا بد أن تكون الأهداف " واقعية مستمدة من ظروف وواقع التدريب لهذا فإن الأهداف يجب أن تمثل المستوى الذي تريد الخريجين أن يصلوا إليه " (١) وبذلك تتحقق الأهداف التي بدونها " يصعب تلمس معالم طريق العمل وتحديد متطلباته كما أن وضوح الأهداف ودقتها تحدث إحساساً لدى المتدربين بارتفاع مستوى كفاءتهم وبذلك يتجهون إلى الحصول على مزيد من التدريب " (٢)

وقد تتركز الأهداف في تأهيل المعلمين أو استكمال تأهيلهم في مجال جديد أو لتزويدهم بما استجد في مادته تخصصية معينه أو لكيفية استخدام المختبرات أو إعداد وانتاج وسائل تعليمية إلى غير ذلك من الأهداف حسب موضوع البرنامج ، ويتم تحديد الأهداف على ضوء مؤشرات عديدة منها :

- 
- (١) معهد الإدارة العامة ، تصميم البرامج التدريبية ، بحث مقدم إلى ندوة الإدارة والتنمية الإدارية المنعقدة بمعهد الإدارة العامة بسلطنة عمان ، ١٩٨٤م ، ص ٩
- (٢) مكتب التربية العربي لدول الخليج ، تدريب المعلمين أثناء الخدمة في دول الخليج العربي ، دراسته تحليلية مقارنة ١٤٠٣هـ - ١٩٨٢م ، ص ٢١

- ١- حصر المعلمين القائمين بالعمل لمعرفة اعدادهم ، تخصصاتهم  
 ومؤهلاتهم العلمية والتربوية وسنوات تخرجهم وذلك بالتعاون  
 مع الاجهزة التعليمية الأخرى مثل الاحصاء والادارات التعليمية  
 الأخرى . (١)
- ٢- تحديد مستويات الكفاءة للمعلمين ، ولقد كشفت التجارب  
 ان كل مرحلة تعليمية تضم مدرسين ذي ثلاث مستويات من  
 الكفاءة : مؤهلات مستوى الكفاءة الأساسي ، ومؤهلات  
 يمكن استمرار حاملها في التدريس بشرط متابعة الانضمام  
 لبرامج التدريب والنجاح فيها ، ومؤهلات لاتصلح للبقاء  
 في التدريس ، وهو لاء لا بد من نقلهم إلى وظائف أخرى ،  
 مع حصر لنواحي الضعف والعجز في المستويات الصالحة  
 للتدريس كماً وكيفاً لمعرفة وتحديد نوع البرنامج ككل . (٢)
- ٣- المحافظة على استمرار الهيكل التنظيمي لكل المستويات  
 مع الالتزام بأداء المسؤوليات وتقوية العلاقات الانسانية  
 بين أفرادها وتطوير اتجاهاتهم بتعريفهم بأهداف البرامج  
 التدريبيه .
- ٤- التعرف على الخطط التعليمية القائمة حيث أنه من الأهمية  
 بمكان الربط بينها وبين الخطط المزمع اقامتها والتعرف

(١) يوسف صلاح الدين قطب ، التخطيط لتدريب المعلمين اثناء

الخدمة وتنظيم الأجهزة المشرفه عليه ، مرجع سابق ، ص ٩٣ .

(٢) محمود شمس الدين ، تدريب المعلم أثناء الخدمة ، مرجع سابق .

على ماتشملة مثل هذه الخطط لمقابلة الاحتياج والاعداد له لسد حاجة المدارس  
(١)

من المعلمين كما وكيفا وفق ما تستلزمه خطط التطوير أو التوسع .

٥- تلمس المشكلات الميدانية من واقع العمل المدرسي والتي لها صلة بموضوع البرنامج .

٦- تحليل الوظائف والمهارات والخبرات التي تتطلبها الوظائف المختلفة والمفصلة

التي لابد أن يكون عليه المتدرب .

وفي ضوء المؤشرات السابقة بإمكان اجهزة التدريب معرفة ما سوف تقوم عليه برامج

التدريب خلال فترة زمنية معينة لتحقيق أهداف معينة واضحة ومحددة .

ثانيا : مرحلة الاعداد :

وتأتى هذه المرحلة بعد تحديد الاهداف وبعد القيام بعملية المسح

والدراسات الميدانية والحصول على البيانات والمعلومات الهامة لاجل تنفيذ البرنامج ،

وتتضمن هذه المرحلة الاعداد لنواح ثلاث هي :

أ - الناحية الادارية لبرامج التدريب : (٢)

ويقصد بها الاجراءات التي تتخذ من أجل الادارة والاشراف على سير العمل

في البرنامج مثل :

١- تعيين مدير للبرنامج التدريبي ليتولى مهام ادارة دفة العمل والاشراف

على تنفيذه ، وتكوين هيئة ادارية تعاونه مثل : مساعد ، كاتب ، أمين

للمكتبة ، أمين معمل ، بالاضافة الى عدد من المستخدمين مع تحديدهم

للمسئوليات ويجب أن يتم اختيارهم حسب الكفاءة والقدرة على تحمل

المسئولية وحسن تصريف الأمور .

٢- اختيار المكان المناسب للبرنامج حسب طبيعته ونوعه مع مراعاة

توافر الشروط الصحية فيه وملاءمة موقعه بالنسبة للمتدربين

(١) يوسف صلاح الدين قطب ، مرجع سابق ، ص ٩٣ .

(٢) غانم سعيد شريف ، وحنان عيسى سلطان ، مرجع سابق ، ص ٢٨١ .

المعلمين المشاركين في البرنامج وسهولة الانتقال منه واليه مع توافر الادوات والتجهيزات والوسائل المناسبة لممارسة الأنشطة التدريبية .

٣- تحديد الزمان والمدة المناسبة للبرنامج مع مراعاة ملاءمته لظروف المتدربين وأعمالهم المدرسية اليومية ، ولطبيعة الهدف من اقامة البرنامج .

ب : النواحي الفنية :

حيث أنها تمثل الجانب المكمل للنواحي الادارية وتتمثل فيما يلي :-

١- اختيار المشاركين من المعلمين أي المتدربين في البرنامج التدريبي من حيث عددهم ، مؤهلاتهم وسنوات تدريسهم والمواضيع التي يقومون بتدريسها مع ايجاد الرغبة لديهم في الاشتراك في البرنامج أو اشارة حماسهم على الأقل للاشتراك والمساهمة فيه ، مع بيان " عدد الدورات - البرامج - اللازمه لتغطية المعلمين الذين يحتاجون إلى هذا النوع من التدريب " (١)

٢- وضع المنهج التدريبي وتحديد محتواه بحيث يلبي احتياجات المعلمين ويناسب مستوياتهم مع الأخذ بالاتجاهات الجديدة فى الميدان والاتجاه والتأكيد على الجانب العملي والممارسة الفعلية وتحديد ساعات العمل وتوزيعها على مدى البرنامج

---

(١) يوسف صلاح الدين قطب ، مرجع سابق ، ص ٩٥ .



نظرياً وتطبيقياً . وأن يحدد المحتوى بحيث يتم " اختيار الخبرات والمناشط اللازمة لتحقيق الاهداف ، واعداد أوراق العمل والقراءات والمواد اللازمة للبرنامج " (١) كما يجب أن تكون المناهج التدريبية بعيدة ومغايرة لما تحصل عليه المتدربون في مرحلة الإعداد ، وأن لا تكون مجرد سرد لأساليب وطرق معمول بها في الواقع دون مناقشتها والمحاولة من تطويرها .

٣- اختيار الهيئة التدريسية في البرنامج ممن يشهد لهم بالامتياز والخبرة الواسعة في العلوم التربوية وفي موضوع البرنامج التدريبي وفي فروع العلوم الأخرى والفنون المختلفة ، ويذهب ( قطب ١٩٧٥م ) برأيه في أنه من الممكن طلب العون للقيام بهذا الدور " بأساتذة الجامعات في مختلف التخصصات العلمية والتربوية وكذلك بالاختصاصيين في وزارة التربية والدورات التعليمية الذين لديهم خبره كافيته بالتعليم ومشكلاته بحيث يستطيعون نقل خبراتهم الناجحة إلى المعلمين" (٢) حيث أن المدرب أو المحاضر بأداء عمله في البرنامج يستهدف تغيير المتدربين فلا بد أن يكون مؤمناً بما يفعله مقنعاً لهم مدركاً لطبيعة التدريس في برنامج تدريبي عنه في أي عملية تعليمية .

- 
- (١) أحمد عزت عبدالموجود وأحمد حسن عبيد ، برامج التدريب في المجالات المختلفة ، تخطيطها ، واختيار محتواها وتمويلها طقة المسؤولين عن تدريب المعلمين اثناء الخدمة ، المنامة ، ١٩٧٥م ، ص ١٠٢ .
- (٢) يوسف صلاح الدين قطب ، مرجع سابق ، ص ٩٥ .

٤- الأساليب التدريبية المعمول بها في البرنامج وتحديدتها فهناك العديد من الأساليب والمعينات التدريبية مثل المحاضرة المناقشة ، الورش التعليمية - دروس الراديو والتليفزيون استخدام التليفزيون التعليمي ذي الدائره المغلقة ، استخدام معامل العلوم أو معامل اللغات والرحلات والزيارات الميدانية للمدارس النموذجيه والمراكز التعليمية .. الخ وعلى هذا فلا بد من تحديد الأسلوب أو الأساليب التدريبية المتخذة في البرنامج ويذكر ( بديع ١٩٧٥م ) بأنه " ينبغي الاختيار بينها حسب موضوع البرنامج ومستوى التدريب والامكانات المتاحة (١) ويحيد استخدام اكثر من اسلوب في البرنامج التدريبي لاجاد عنصر التسويق والبعد عن الملل والضجر .

ولقد حدد ( عبدالموجود وعبيد ١٩٧٥م ) بعض الأسس التي يتم على فئتها اختيار اسلوب التدريب وهي :- (٢)

- ١- أهداف البرنامج وطبيعته .
- ٢- نوعية المتدربين ومستوياتهم وهذا يقتضى تنوع الأساليب لمراعاة الفروق الفردية بينهم .
- ٣- اقبال المتدربين وايجابيتهم .
- ٤- مراعاة طبيعة العملية التدريبية من ناحية التدرج في تقديم المهارات اللازمة وفي التسلسل الزمني للمناشط وفي التدريب عليها .

(١) بديع محمود القاسم ، تخطيط برامج التدريب أثناء الخدمه لمعلمي

المرحلة الابتدائية ، العراق ، مرجع سابق ، ص ٩٠ .

(٢) أحمد حسن عبيد ومحمد عزت عبدالموجود ، مرجع سابق ، ص ١٠٢-١٠٣ .

ح - النواحي التمويلية للبرنامج :

وهي التي تتعلق بتقدير وتحديد الميزانية اللازمة للبرنامج مع بيان أوجه الإنفاق وكيفية توزيعه على الجوانب المختلفة للبرنامج مثل " مكافآت الاشراف والادارة والمديرين ومصروفات الأنشطة المختلفة" (١) بالإضافة للمصروفات السائقين والفنيين وكافة العاملين والمتدربين خلال فترة التدريب ، مع مراعاة المحافظة باستمرار على المعدل المناسب في عملية الصرف فلا يدرج أي مبلغ في ميزانية البرنامج دون أن يكون هناك داع قوی لذلك ولهذا السبب لابد من وضع أولويات في تنفيذ الجزئيات وأن يتم ذلك في ضوء الاحتياجات الأكثر إلحاحاً وفي ضوء الميزانيات المخصصة لعمليات التدريب بشكل عام وضبط الحسابات ومراجعتها .

ولقد حدد (عبيد وعبدالموجود ١٩٧٥) المصادر التي تنفق

على برامج التدريب وهي : (٢)

(١) مصادر رئيسية مباشرة مثل  
الوزارات .

(٢) مصادر مساهمة المنظمات المهنية للمعلمين .

---

(١) بديع محمود القاسم ، مرجع سابق ، ص ٩٠-٩٥

(٢) أحمد حسن عبيد ومحمد عزت عبدالموجود ، مرجع سابق ، ص ١٠٣

(٣) هيئات فنية مساعدة : المنظمة العربية للتربية والثقافة

والعلوم ، اليونسكو .

(٤) هبات وتبرعات من الهيئات والمؤسسات والافراد .

### ثالثا : مرحلة التقويم :

وهي المرحلة اللازمة لجميع مراحل التخطيط فهي تأتي قبـل وأثناء وبعد تنفيذ البرنامج التدريبي على ضوء التعميم الذي وضع له وذكر (قطب ١٩٧٥م) أهمية تحديد وسائل القياس وأن عملية التقويم لابد أن تتم " في ضوء الأهداف التي حددت للبرنامج ثم التعرف على مدى صلاحية الأساليب التي استخدمت ومدى فاعلية المعلومات التي قدمت للمعلمين المتدربين والأنشطة التي قاموا بها في تحقيق أهداف البرنامج واحداث النمو المهني المرتقب من تدريبهم " (١) مع تشخيص جوانب القوة والضعف في جميع عناصر البرنامج التدريبي للأخذ بالاعتبار عند التخطيط لأي برنامج تدريبي مستقبلا فالتقويم عملية توجيه لمسار العمل في البرنامج والعمل على تطويره باستمرار وقسم (القاسم ١٩٧٥م) التقويم إلى مجالات هي: (٢)

### أ) تقويم المتدربين :-

بمعنى معرفة الآثار التي تركها البرنامج التدريبي

---

(١) يوسف صلاح الدين قطب ، التخطيط لتدريب المعلمين أثناء

الخدمة ، مرجع سابق . ص ٩٧ .

(٢) بديع محمود القاسم ، مرجع سابق ، ص ٩١-٩٢ .

في سلوك المتدربين واتجاهاتهم ويتم ذلك كما يأتي :

- (١) الاستفتاءات والاستبيانات .
- (٢) اختبارات شفوية وتحريية وتطبيقات عملية .
- (٣) قياس اسهام المتدرب في البرنامج ونسبة حضوره بالنسبة لساعات المقررة للتدريب .
- (٤) المقابلة الشخصية من قبل المدرسين للمتدربين ، وملاحظتهم أثناء التدريب .
- (٥) تكليف المتدربين بعمل البحوث والمقالات والمشروعات .
- (٦) قياس التغير الحاصل في سلوك واتجاهات ومهارات المتدربين قبل التدريب وبعده .
- (٧) قياس أثر البرنامج في تعديل سلوك تلاميذ المعلم المتدرب واتجاهاتهم قبل التدريب وبعده .
- (٨) آراء المدرسين والمشرفين بعد زيارتهم للمتدربين في مواقع عملهم أي في مدارسهم .

(ب) تقويم البرنامج التدريبي :

- ويتخذ تقويم البرنامج التدريبي أحد الصور الثلاث التالية :
- (١) تقويم البرنامج ذاته من حيث المحتوى فيما يخص المواد التدريبيية وخطه البرنامج والاساليب المعمول بها وتوقيت فترة ومكان التدريب ومدى توافر الامكانيات والتسهيلات المختلفة .
  - (٢) تقويم البرنامج من حيث الأثر الذي يتركه في سلوك واتجاهات

المتدرب والتعديل الفعلي في ادائه عند عودته والتحقق من نموه المهني والشخصي بصفة عامة .

(٣) تقويم البرنامج التدريبي بالجمع بين الاتجاهين السابقين ويتم ذلك من خلال الاتي :

أ - رأى واقتراحات المتدربين في البرنامج من حيث مدى استفادتهم والحكم على مدى فاعلية البرنامج من حيث محتواه العلمي واسلوب التنفيذ في تحقيق الأهداف .

ب - رأى الهيئة المشرفة والهيئة التدريسية في البرنامج .

ج - اختيار مجموعتين متناظرتين من المعلمين ، مجموعة مدربة وأخرى غير مدربة للمقارنة بينها والحكم على مدى نجاح البرنامج من عملية المقارنة .

د - تتبع عينات من المتدربين بعد الانتهاء من البرنامج في مقر اعمالهم .

#### رابعاً: مرحلة المتابعة :

تعتبر هذه المرحلة متممة لمرحلة التقويم حتى ان هناك تداخلاً فيما بينها وحيث ان التدريب يستهدف احداث التـمـو المهنية للمتدربين بمعنى ظهور آثار التدريب على المتدربين أثناء أداء أعمالهم وذلك بعد فترة التدريب ، اذا فان عملية المتابعة تستهدف التأكد من تحقيق الأهداف الموضوعه للبرنامج أثناء ممارسة المتدربين لمهنتهم وقد تسند هذه المهمة إلى المشرفين التربويين

ومدراء المدارس . وتتم عملية المتابعة بطرق عدة وهي باختصار: (١)

(١) استفتاءات المتدربين او استفتاءات خاصة اعدت لأجل المتابعة .

(٢) تقارير الموجهين والمدراء عن المعلمين المتدربين وجمعها وتحليلها .

(٣) تتبع عيئات من المتدربين في مدارسهم بعد انتهائهم التدريب للوقوف على التحسن في ادائهم عن طريق الزيارات الشخصية الميدانية .

(٤) المراسلات بين هيئات التقويم والمتدربين وتلقي تقاريرهم بما فيها من ملاحظات عن محاولاتهم لتطبيق ما تعلموه خلال فترة التدريب .

(٥) المطبوعات المختلفة والنشرات والبحوث .

(٦) عقد اجتماعات بين مدراء البرامج والمشرفين عليها من جهة والمتدربين من جهة أخرى، إضافة إلى ما سبق فإن (عبيد وعبدالموجود ، ١٩٧٥م) أشارا إلى أن قياس زيادة الفاعلية في الأداء للمتدربين لغرض متابعة التدريب يتم أيضاً عن طريق الآتي: (٢)

(١) القياس قبل التدريب وبعده .

(٢) التقويم الذاتي .

---

(١) غانم سعيد شريف ، وحنان عيسى سلطان ، مرجع سابق ، ص ٢٨٥ -

(٢) أحمد حسن عبيد ومحمد عزت عبدالموجود ، مرجع سابق ، ص ١٠٣

- (٣) تحسين النتائج .
- (٤) ارتفاع الروح المعنوية لهيئة التدريس .
- (٥) زيادة دوافع المدرسين للاقبال على مزيد من التدريب .
- (٦) الميل إلى التجدد والصقل .

لهذا لابد من مراعاة<sup>١</sup> اختيار الاسلوب المناسب وتحديدده لأجل متابعة المتدربين بعد انتهاء البرنامج وعودتهم لمزاولة مهنتهم منذ البدء في التخطيط للبرنامج التدريبي .

والهدف الأساسي من عمل التقويم فالمتابعه هو محاولة تحسين وتطوير خطط التدريب وبرامجه لضمان استفادة المتدريين إلى أقصى حد ممكن من الجهود المبذولة في هذه البرامج كما تهدف إلى مواصلة دفع عملية النمو المهني وانماء الرغبة لديه في النمو الذاتي . (١)

وتود أن تشير الباحثة هنا إلى أن المراحل السابقة إنما تشكل وحدة مترابطة ومتداخلة وليست أجزاءً مستقلة وتنفذ كل مرحلة بمفردها وبمعزل عن المراحل الأخرى وتستطيع الباحثة أن تقول أن تحديد الهدف أو الأهداف ووضوحها بعد معرفة الاحتياجات التدريبية للمتدربين وتحديدتها على أساس علمي ، ثم بلورة تلك الاهداف في صورة محتوى للبرنامج مستعيثة بأساليب وأنشطة تدريبية تلائم طبيعة موضوع البرنامج مع استمرار التقويم خلال وبعد تنفيذ البرنامج والاعداد

---

(١) يوسف صلاح الدين قطب ، التخطيط لتدريب المعلمين أثناء الخدمة وتنظيم الأجهزة المشرفة عليه . مرجع سابق ، ص ٩٧ .



لكن ذلك ادارياً وفنياً ، ووضع الميزانية المناسبة وان تنفيذها  
مجتمعة تعتبر مقومات أساسية لبناء أي برنامج تدريبي .

.. ..

### الاحتياجات التدريبية للمعلمين

لقد لوحظ أن التخطيط لبرامج ودورات التدريب أثناء الخدمة يأتي تلبية لحاجات حقيقية يشربها المعلمون . وما الأهداف الموضوعه في برامج التدريب الا ترجمة وتعبيراً عن تلك الاحتياجات وبالتالى فإن معرفة تلك الحاجات وتحديدتها يعد أمراً بالغ الأهمية وتأكيداً لذلك ما أبرزته النتائج العديدة التي توصلت اليها المؤتمرات والحلقات الدراسية في صورة توصيات تعكس الأهمية فعلى سبيل المثال ما أوصى به مؤتمر اعداد وتدريب المعلم العربي الذي عقد فى القاهرة ١٩٧٢م ، في التوصية الثالثة التي تخص برامج تدريب المعلم أثناء الخدمة الفقرة (ح) والتي تنص على " ان يتناول التدريب الكفاية للجوانب العلميه التطبيقية التي تمس العملية التربوية وجوا نـب الأداة وطرق تحسينها بما يواجه الاحتياجات الحقيقية للمدربين تمكيناً لهم من الارتفاع بمستواهم الادائي ، والفقره (ز) " ان تتطور برامج التدريب بصفة مستمرة بحيث تُلاحق التطورات المستحدثة وعلى أساس الاستقصاء الدائب المستمر للاحتياجات التدريبية المتطورة فى ميدان العمل " (١)

وهذا يعني بضرورة قيام البرامج والدورات التدريبية

(١) المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (ادارة التربية) مؤتمر اعداد وتدريب المعلم العربي ، القاهرة ، ١٩٧٢م ، ص ص

بناءً لما تتطلبه المستجدات في ميدان العمل التعليمي والتي بدورها توفد الى شعور المعلمين بحاجات معينة ينبغي تحقيقها .

كذلك جاء في اجتماع عقد في القاهرة ١٩٧٧م لأجل دراسة جدوى وامكانية تطوير البرامج وأساليب تدريب المعلمين بالتوصية الرابعة والتي تخص برامج التدريب بأن " تقسم برامج التدريب بالشمول الذي يلبي حاجات مختلف العاملين في الميدان التربوي مع مراعاة مستوياتهم المختلفة وتنوع أدوارهم المنتظرة (١)

وتأسيساً لما سبق حول أهمية الاحتياجات الخاصة بالمعلمين وبمجال عملهم ، يتضح ان معرفة تلك الاحتياجات التدريبية وتحديددها من قبلهم لها أهمية بالغة في مجال التخطيط للبرامج والدورات التدريبية الخاصة بهم لأنهم أقدر على معرفة ما يحتاجونه ، وانه كلما استطاع مخطط ومصمم البرنامج الكشف عنها وتحديددها فشملة البرنامج كلما تناقصت حاجاتهم ، بمعنى تحقيق الفوائد والأهداف المرجوة

(١) المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ( ادارة التربية ) دراسة جدوى وامكانية تطوير برامج واساليب تدريب المعلمين في أثناء الخدمة بالبلاد العربية ، القاهرة ، ١٩٧٧م ، ص ١٢ .

وهذا ما يعنيه (غانم ١٩٨٣م) حين ذكر " أن التدريب يجب أن يممم ليقلل الاحتياجات .." (١)

ومن هنا تعتبر الاحتياجات التدريبية عاملاً أساسياً في تحقيق الأهداف التي من أجلها اقيمت البرامج التدريبية ، لذلك كان لابد من الكشف عنها ومعرفتها أولاً. وهذا ما أوصت به الحلقة الدراسية التي عقدت في المنامة والمتعلقة ببرامج التدريب توصية رقم (١) " يوصي المجتمعون ببناء هذه البرامج على أسس علمية بحيث تسبقها دراسات ميدانية تهدف إلى حصر المشكلات وتبويبها وتحديد الأولويات التي ينبغي أن يتناولها البرنامج .." (٢) وهذا ما يراه أيضاً (الصاب ١٤٠٢هـ) من ضرورة الكشف عن الاحتياجات التدريبية المحددة تحديداً دقيقاً بأسلوب علمي (٣) حتى يقوم البرنامج على أساس سليم دون اضاءة للجهد والمال .

ولعله من المفيد هنا معرفة الاحتياجات التدريبية فلقد عرفها (السلي ، ١٩٧٦م) بأنها " تلك النتائج أو الأهداف التي يتم العمل التدريبي من أجل التوصل إليها .." (٤)

(١) غانم سعيد شريف ، وحنان عيسى سلطان ، الاتجاهات المعاصرة

في التدريب أثناء الخدمة التعليمية ، مرجع سابق ، ص ٢٩

(٢) جامعة الدول العربية ، حلقة المسئولين عن تدريب المعلمين

أثناء الخدمة ، مرجع سابق ، ص ٢٢٠

(٣) أحمد الصاب ، الاحتياجات التدريبية المحددة في المملكة

العربية السعودية ، جدة ، ١٤٠٥هـ ، ص ٧

(٤) محيميد مبارك الحربي ، الاحتياجات التدريبية المحددة من

وجهة نظر المتدربين ومدى تحقيقها بدورات جامعتي الملك سعود

وأم القرى ، مرجع سابق ، ص ٣٧

كما عرفها (الصاب ١٤٠٢ هـ ، ١٩٨٢ م) بأنها "مجموع التغييرات والتطورات المطلوب احداثها في معلومات ومهارات واتجاهات وسلوك العاملين للتغلب على المشكلات التي تعترض سير العمل والانتاج"<sup>(١)</sup> اعتبرها المؤشر الذي يوجه التدريب في الاتجاه الصحيح .

من المنظور السابق يتضح أن المقصود بالاحتياجات التدريبية التغيير أو التعديل أو التطوير في خبرات ومعلومات المتدربين واتجاهاتهم وقيمهم واكسابهم مهارات معينة اخرى تعينهم في التغلب على المشكلات التي يواجهونها في واقع عملهم وذلك لأسباب حدوث تطورات أساليب التدريس أو مناهج دراسية ، أو الحاجة لاستخدام اجهزة حديثة تفيد في مجال التعليم .

لذا فإن الاحتياجات التدريبية تعتبر من أهم الدعائم التي يرتكز عليها البرنامج التدريبي للمعلمين أو للمعلمات على حد سواء ولا بد من اجرائه قبل البدء بالتخطيط له .

فلقد أظهرت نتائج دراسة قام بها (محيميد مبارك الحربي، ١٤٠٤-١٤٠٥ هـ)<sup>(٢)</sup> عن الاحتياجات التدريبية للمدرسين أربعين احتياجاً تدريبياً حددها المجتمع الكلي للدراسة مرتبة حسب أهمية ككل احتياج .

ولقد توصل الباحث أيضاً إلى تحديد أربعين احتياجاً

---

(١) أحمد الصاب ، مبادئ الإدارة ، مرجع سابق ، ص ١٥٤ .

(٢) محيميد مبارك الحربي ، مرجع سابق ، ص

تدريبياً عبر عنها مجتمع الدراسة بدرجات متفاوتة من حيث درجة تحققها في البرامج التدريبية مرتبة حسب ذلك .

كما أظهرت الدراسة أن هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين ترتيب الاحتياجات السابقة وبين درجة تحققها أي أن هناك فروقاً بين ماتحقق بالفعل وبين أهمية الاحتياجات التي حددها المتدربون . لذلك أوصى بتلك الاحتياجات والاهتمام بها والرجوع إلى المديرين لمعرفة مايستجد لديهم من احتياجات مع الاطلاع على اللوائح والمصادر الأخرى لمعرفة المتوقع منهم .

### أهميه الاحتياجات التدريبية وتجديدها

---

للاحتياجات التدريبية أهميه كبرى قبل البدء بتخطيط البرنامج التدريبي للمعلمين أو المعلمات أجملها (الحربي ١٤٠٥هـ) في عدة نقاط تتلخص كمايلي : (١)

- (١) تعد من العوامل الأساسية في رفع كفاءة المعلمين أثناء تأدية عملهم .
- (٢) تعتبر الأساس الذي يقوم عليه أي نشاط تدريبي فبتحديدها وقياسها علمياً يتحدد القدر المراد تدريبه كما وكيفاً.
- (٣) التعرف عليها قبل الاعداد للبرنامج الخاص بالمعلمين ————— كلما أدى إلى توفير الجهد والوقت والمان .
- (٤) تعتبر الموعش الذي يوجه التدريب نحو الوجهة الصحيحة .
- (٥) تعتبر المعيار الذي على أساسها يمكن معرفة مدى نجاح التدريب .
- (٦) اسهامها بل دورها الأساسي في بناء البرنامج بناءً علمياً سليماً.

وتتطلب عمليه تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين ————— معرفة من هم المراد تدريبهم ، وماهو نوع التدريب المطلوب لهم وماهو مداه .

---

(١) محيميد مبارك الحربي، مرجع سابق، ص ٢٨

أما المصادر التي يمكن التعرف بواسطتها على الاحتياجات التدريبية فتتمثل في: (١)

- (١) توصيف الوظائف فهناك علاقة بين توصيف الوظيفة وتحديد القدر اللازم من التدريب لمن سيشغلها.
  - (٢) معدلات الاداء حيث تساعد على تحديد البرامج التدريبية اللازمة لرفع الافراد إلى مستوى الاداء المطلوب
  - (٣) تغيير نظام العمل وظروفه مما يستدعي اعاده التدريب .
  - (٤) الأهداف المطلوب تحقيقها في المنظمة التعليمية .
  - (٥) تقارير المشرفين التربويين عن المعلمين بالاشتراك مع آراء مدراء المدارس عنهم .
  - (٦) تقارير وآراء المدرسين أنفسهم فهم الاقدر على تحديد التدريب اللازم لهم .
  - (٧) الشكاوى التي توضح عدم رضى المدرسين أثناء العمل التعليمي فتكشف جوانب الضعف .
  - (٨) أضاف (غانم ١٤٠٣هـ) أن الدراسات التي طبقت في حقـ التربية والتعليم لتقدير احتياجاتهم التدريبية أثناء الخدمة أجمعت حاجتهم إلى التدريب على المهارات .
- وبناءً على ما سبق ، فإنه عند تحديد الاحتياجات التدريبية يستلزم توفير مايلي: (٢)

- 
- (١) أحمد الصباب ، مبادئ الإدارة ، مرجع سابق ، ص ١٥٤ - ١٥٥
  - (٢) غانم سعيد شريف وحنان عيسى سلطان ، مرجع سابق ، ص ٢٩٣



- (١) التعرف على مستويات المعلمين من حيث الأداء الحالي في البرنامج التدريبي .
- (٢) وضع وتحديد مقاييس واقعية لاداء المدرسين الأمثل .
- (٣) توفير وسائل واختبارات موضوعيه لقياس أداؤهم .
- (٤) تحديد العمل والاجراءات المطلوبة لتحقيق المستويات التدريبية الهادفة .

.. ..

### أساليب ومعينات التدريب

تختلف أساليب التدريب للمعلمين في أثناء الخدمة باختلاف مستوياتهم واعدادهم ما قبل الخدمة وتخصصاتهم في المواد الدراسية وميولهم واتجاهاتهم وبيئاتهم واحتياجاتهم المهنية، ويمكن تعريف الأسلوب التدريبي بأنه " الطريقة التي يتم بها تنفيذ عملية التدريب باستخدام الوسائل والامكانيات المتاحة" (١) بغية تحقيق الأهداف المرسومة للبرنامج التدريبي أو الدورة التدريبية فمما لا شك فيه " أن اختيار الأسلوب الذي ينبع في برنامج التدريب يجب ان يتم في ضوء عدد من الاعتبارات منها الهدف من البرنامج والامكانيات المادية والبشرية المتاحة " (٢) فكلما تنوعت الاساليب التدريبية وتعددت حتى في الدورة التدريبية الواحدة كلما كان ذلك أدعى لنجاحها وتحقيق الفوائد المرجوة منها وأكثر تلبيه لاحتياجات المتدربين المختلفة ومراعاة للفروق الفردية بينهم، وهذا ما أوصت به حلقة المسئولين عن تدريب المعلمين أثناء الخدمة (بالمنامة) في الفقرة الخامسة فيما يتصل ببرامج التدريب حيث نصت على "ضرورة تنويع الأساليب والطرق المستخدمة في كل برنامج بحيث تتماشى مع أهداف البرنامج واحتياجات الدارسين كما يجب الأخذ بالمستحدثات والتقنيات الجديدة في هذا لزيادة فاعلية العملية التدريبية " (٣) وهذا

(١) محييد مبارك الحربي ، ، مرجع سابق ، ص ٤٥ .

(٢) يوسف صلاح الدين قطب ، مرجع سابق ، ص ٩٥ .

(٣) المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ، مرجع سابق ،

ما يجب أن يضعه المخططون موضع الاعتبار عند التخطيط لبرامج التدريب أثناء الخدمة للمعلمين والمعلمات ، حتى لاتصبح الجهود المبذولة للعملية التدريبية محدودة الجدوى قليلة الفعالية ، أيضا لابد من مراعاة أن تكون الأساليب المختارة على نحو مخالف لما ألفه المعلمون المتدربون في الكليات والجامعات عند مرحلة الاعداد أى ما قبل الخدمة .

ولقد ذكر (درويش وتكلا ، ١٩٨٠ م ) عدداً من النقاط تتعلق بالأساليب التدريبية والتي لخصتها الباحثة كما يلي: (١)

- (١) اختلاف أسلوب التدريب ناتج لاختلاف الهدف منه فالبرامج الهادفة إلى زيادة المهارة الفنية تتطلب أساليب مغايرة عن تلك الهادفة إلى تغيير الاتجاهات .
- (٢) اختلاف أسلوب التدريب لاختلاف طبيعة العمل في الأساليب التي تستعمل لتدريب العاملين في التعليم على الأعمال الكتابية تتطلب أساليب مختلفة عن البرامج التي تهدف إلى كيفية انتاج وسائل تعليمية .
- (٣) اختلاف أسلوب التدريب لاختلاف المستوى الوظيفي للمتدربين فالبرامج التدريبية المعدة للمدرّاء ونظار المدارس تستخدم أساليب مختلفة عن تلك البرامج التي تستهدف تدريب المعلمين .

---

(١) عبدالكريم درويش وليلى تكلا ، أصول الإدارة العامة ، مرجع سابق ، ص ٦١٢ .

(٤) اختلاف أسلوب التدريب باختلاف مادة التدريب ومحتواه فالتدريب على اتخاذ القرارات يتطلب أسلوباً مخالفاً للتدريب على تنمية العلاقات الانسانية للعاملين في التعليم كما يــــرى كل منهما حرص أسلوب التدريب على دور المتدرب في عملية التدريب ومشاركته فيها فالأسلوب التدريبي الجيد والمتميز هو الذي يعمل على إثارة اهتمامات المتدربين ويولد لديهم الحافز على الاسهام والتفاعل الايجابي في البرنامج لذلك فان هذه المهمة تقع على عاتق المدرب وأسلوبه المستخدم وقدرته على ايجاد الحماس عند المتدربين وجعل اسهامهم يبلغ الذروة ، وهذا من وجهة نظرهم العامل الأساسي لاختيار الأسلوب التدريبي.

وهناك أنماط عديدة للأساليب التدريبية فقد قسم ( غانم

١٤٠٣هـ ، ١٩٨٣م )

الأساليب التدريبية إلى أربعة أقسام: (١)

أولاً: أساليب التدريب النظري: وتتمثل في: المحاضرة ، الندوات ، المناقشات ، المطبوعات ، النشرات الاشرافيه او الموجهه ، القراءات والبحوث ، والاجتماعات الدورية .

ثانياً: أساليب التدريب العملي أو الميداني: ومن أنواعها دراسه الحاله ، أسلوب تمثيل الأدوار، أسلوب الحدث أو الواقع العرضية، أسلوب التدريب على اتخاذ القرارات الادارية ، الدروس النموذجيه المصغره ، التدريب العملي أو الميداني ، المشغل التربوي أو الورشة التعليمية ، الزيارات الميدانيه والرحلات والمقابلات ، الدوريات التدريبية ، التدريب الموجه ، التدريب على استخدام المختبر والعرض والالات التعليمية الأخرى ، الحلقات الدراسية والتدريبية المؤتمرات ، وقوافل التدريب المتنقله .

ثالثاً: أساليب افتدرب الذاتى: وتشمل أسلوب التدريس بالمراسله ، أسلوب التدريب العملي .

رابعاً: أساليب التدريب بالتعليم المبرمج:

ولقد اعتمدت الباحثة في تلخيصها للأساليب التدريبية على ما كتبه (غانم، حنان ١٤٠٣ هـ - ١٩٨٣ م) حولها نظر التناول كل أسلوب تدريبي بالشرح والتفصيل والتوسع مقارنة ببقية ما كتبه الآخرون حول هذا الموضوع .  
وترى الباحثة أنه يمكن استخدام الأساليب الاتية :

أولاً : أساليب التدريب النظري ووسائله :

وتتمثل هذه الأساليب في :

(١) المحاضرة : وهي من أقدم أنواع الأساليب وأكثرها شيوعاً واستخداماً وتعتبر من اشج وأهم أساليب التدريب الجماعي ، وتستخدم لثقل المعلومات والخبرات وسرد للحقائق والنظريات لمجموعة كبيرة من الأفراد في آن واحد ومما يجعلها أكثر تشويقاً " الصوت الدراماتيكي والحركات المعبرة " (١) من قبل المحاضر ، وينصح (درويش وتكلا ١٩٨٠ م) " بعدم المبالغة في استخدامها وجعلها الأسلوب الوحيد (٢) في البرنامج بل يجب استعمال أساليب أخرى بجانبها مثل الصور والرسوم التوضيحية . وهذا الأسلوب غير فعال في تنمية المهارات والاتجاهات والقيم .

(٢) الندوات : " وفي الندوة يتحدث شخصان أو أكثر عن موضوع ما إلى جماعة (٣) وتتخذ الندوة أشكالاً مختلفة :

أ - أسلوب الندوات الموجهة ويشترك فيها جماعة من الدارسين أو المدربين والخبراء لبحث موضوع ما على مستوى عال له جوانب متعددة فيقوم كل مشترك فيها باعداد دراسة وكتابة تقرير عنه .

- 
- (١) لبيبة صلاح ، أساليب التدريب أثناء الخدمة ، مرجع سابق ، ص ١٠٥  
(٢) عبدالكريم درويش ، ليلا تكلا ، أصول الإدارة العامة ، مرجع سابق ، ص ٦١٣ .  
(٣) لبيبة صلاح ، مرجع سابق ، ص ١١١ .

- ب - أسلوب الندوات الحرة وفيها يتحدث شخصان أو أكثر عن موضوع ما دون إعداد مسبق وأطلقت (لسببه ١٩٧٥م) على هذا النوع من الندوات - الندوة بطريقة غير رسمية " .
- ج - الندوة المرتجلة ويدي فيها كل من الاعضاء المشتركين بالتتابع بعرض قصير عن الموضوع بطريقه منظمه يليها نقاش مفتوح يديره رئيس الندوة ، واطلقت (لسببه صلاح ، ١٩٧٥م) ، على هذا الاسلوب " - الندوة بطريقة رسميه " .
- د - أسلوب المناظرة بين فريقين أحدهما موعيد وآخر معارض للموضوع ، وهو أسلوب فيه إثارة وتشويق ، كما يفيد في نقل المعرفة والحقائق والأفكار إلى مجموعة كبيرة من الأفراد وتعطى الفرصة للاشتراك في الموضوع .

(٣) المناقشات : " هي تداول بعض الأفكار والآراء عن طريق طرح موضوع أو أكثر على مجموعة من الأفراد المتدربين لابتداء وجهات النظر بطريقة منظمة للوصول إلى نتيجة أو أكثر " . (١)

وللمناقشات أسلوبان رئيسيان هما :

أ - المناقشة البناءة المنظمة : وهي عبارة عن جماعات صغيرة تجتمع لحل مشكلة تبادل الأفكار والآراء حولها عن طريق إعداد أسئلة يعدها مدير المناقشة وتتضمن الأشكال التالية :

(١) عبدالرحمن محمد ماريه ، الجهاز الإداري في جامعة أم القرى مشكلاته واحتياجاته التدريبية ، مكة المكرمة ، ١٤٠٣-١٤٠٤ هـ ،

اللجان العلمية ، وإثارة الأفكار لحل مشكلة معينة ، وفي شكل مجلس للمناقشات المنظمة .

ب- المناقشة الحرة غير المنظمة : هي عبارة عن مناقشة تطرح فيها المشاكل للتداول ويحدد فيها المتدربون هيكل موضوع المناقشة ، ومن مزاياها أنها تتيح الفرص لتبادل الرأي بين أفراد المجموعة بحرية وتعمل على تنشيط الفهم ، كما تتخذ المناقشة الحرة لتدريب المعلمين على شكل مؤتمرات أو لجان .

(٤) المطبوعات : وتتضمن الأفكار والآراء التي يود المعلمون أو المديرون نقلها إلى زملائهم الآخرين في شكل نشرات ومجلات تربوية وعلمية وثقافية عامة وأن استخدامها في البرامج التدريبية وإثارة رغبة المعلمين على الاطلاع عليها واستخدام المكتبة من شأنه أن يولد لديهم الميول من حيث الاطلاع على ما يستجد من معلومات واتجاهات وبحوث تربوية .

(٥) النشرات الاشرافية الموجهة : ويمكن ان تتضمن ملخصات لتقارير اللجان التربوية والمؤتمرات المحلية أو الاقليمية أو الدولية ، والإصدارات الحديثة للكتب والمجلات مع نقل فقرات منها لإثارة الرغبة لدى المعلمين بالاقترناء والمطالعة ، ويقوم بعمل هذه النشرات بعض إدارات الدورات التدريبية مما يضمن الاتصال المستمر بينها وبين المتدربين .

(٦) القراءات والبحوث : ويتم ذلك بتكليف المعلمين بالقراءات الموجهة من أجل إيجاد الحلول لبعض المشكلات التعليمية عن طريق جمع الحقائق عنها وتحليلها ، كما قد يكلفوا باعداد بحوث وتقارير خاصة بعد ارشادهم إلى الكتب والصادر التي تتعلق بتلك المواضيع



ويستهدف هذا الأسلوب تعويدهم على معالجة المشكلات التربوية التي تواجههم في عملهم بأسلوب علمي مدروس .

(٧) الاجتماعات الدورية : وهي عبارة عن لقاء فكري بين المتدربين المعلمين وبين المديرين ، أو بينهم وبين الموجهين في دورة تدريبية واحدة أثناء الخدمة لبحث مشكلة أو قضية ما عن طريق الدراسة وتبادل الرأي والمشورة ، وقد يعقد الاجتماع في نهاية الأسبوع أو أثناء العمل المدرسي أو خلال الاجازات المدرسية .

ثانياً : أسلوب التدريب العملي (الميداني) ويقصدها الوسائل والأساليب التدريبية التطبيقية والممارسة الفعلية وتفضل على سابقتها حسب رأي كل من ( مرسى ١٩٧٧ م ، وصبيح ١٩٨١ م ) لأن الفرد العامل يتعلم بممارسة العمل ما يعمله ، ولأنه أدعى وأشد تركيزاً من الأساليب النظرية ، وتمثلها الوسائل الآتية :

(١) دراسة الحالة : وفيها " يحلل المدربون الموضوعات المعروضة عليهم ويبدون فيها الرأي ويتكشفون ما وراءها من مبادئ " (٢) وهي غالباً ما تكون مستمدة من واقع الحياة العملية للمتدربين أي المعلمين وتكون نموذجاً لعدة مشاكل مشابهة .

(٢) الدروس النموذجية المصغرة : وهي من الأساليب الشائعة الاستخدام في الدورات التدريبية يراد بها عرض أسلوب تدريس معين لمادة معينة

---

(١) أ- نبيل عامر صبيح ، دراسات في إعداد وتدريب المعلمين ، مرجع

ب- محمد منير مرسى ، الإدارة التعليمية ، مرجع سابق ، ص ١٠٥ .

(٢) نبيل عامر صبيح ، مرجع سابق ، نفس الصفحة .

مع استخدام وسائل إيضاح سمعية وبصرية أو عرض لوسيلة إيضاحية حديثة مع شرح كيفية استخدامها ومدى فائدتها يعقبها نقاش مفتوح .

(٣) التدريب العملي أو الميداني : وفيه يسمح للمتدربين دراسة العمل بطريقة واقعية حيث يقوم المدرب بأداء عمل ما أداءً سليماً أمامهم موضحاً الحيفية والإجراءات المتبعة مثل التدريب على استخدام الآلات والأجهزة العلمية والماكينات ، وكيفية إنتاج بعض وسائل الإيضاح ، ويتم ذلك في مراكز تدريبية أو أماكن مجهزة بالمعامل والآلات وذلك حسب موضوع البرنامج .

(٤) المشغل التربوي أو الورشة التعليمية : هو عبارة عن نموذج من المناقشات الهادفة للمجموعات الصغيرة من المعلمين يتم فيها العمل بشكل جماعي تعاوني من أجل دراسة المشكلات التعليمية التابعة من خبراتهم وذلك وفق جدول عمل منظم لوضع الأطار العام للعمل الذي يقومون بإجازه مع الموجهين بحيث يؤدي إلى إنتاج تعليمي معين وهذا هو السبب في تسميته بالمشغل التربوي أو الورشة التعليمية

(٥) الزيارات الميدانية والرحلات : وهي محلية أو عالمية ولها أثر طيب في نفوس الدارسين وتزيد من إقبالهم على برامج التدريب والاستفادة منها<sup>(١)</sup> حيث يقف المتدربون على موضوع التدريب في المكان الطبيعي وبالتالي يحصلون على الخبرات بطريقة مباشرة على أن يخطط لها تخطيطاً محكماً مع بيان الأهداف الرئيسية منها ، والخطوات وشرحها

(١) محمد منير مرسى ، الإدارة التعليمية ، أصولها وتطبيقاتها ،

كان يزور معلموا الرياضيات والعلوم المؤسسات العلمية والصناعية ،  
 "ويستخدم أيضاً في تهيئة المعلمين الجدد وتعريفهم بالبيئة" (١)  
 وقد تصحب بالمحاضرة أو المناقشة . "وقد تكون هذه الزيارات بين  
 المعلمين حيث يزور معلم معلماً آخر في فصل دراسي لمشاهدته عملياً" (٢)

وبالنسبة لتعليم الفتاة في المملكة العربية السعودية  
 فإنه لا يمكن قيامهن بالرحلات بين مدن المملكة وبصفة خاصة  
 خارج المملكة وذلك لأسباب العادات والتقاليد الاجتماعية .

(٦) الدورات التدريبية : عبارة عن برنامج تدريبي يتضمن عدة  
 أساليب ، وقد تكون طويلة المدى تستغرق شهراً أو عاماً  
 كاملاً ، وقد تكون قصيرة تستغرق عدة أسابيع أو أسبوعاً واحداً  
 تشمل على سلسلة من الدروس في صورة محاضرات أو ندوات أو مشاهدة  
 إجراءات تطبيقية وتقام عادة في مكان واحد كالمعهد أو الجامعة  
 وأهم ما تستهدف إليه هو تجديد المعلومات عند المعلمين  
 بإطلاعهم على أحدث الأساليب التعليمية والوسائل التوضيحية  
 وتدريبهم عليها ، ومعالجة بعض نواحي النقص أو القصور  
 ويفضل اشراك المعلمين في إدارة وتنظيم تلك الدورات . وبينان  
 احتياجاتهم . وهذا ما ينطبق على دورات اللغة الانجليزية  
 موضوع البحث والتي تناولتها الباحثة كبرامج تدريبية

---

(١) لبببة صلاح ، أساليب التدريب اثناء الخدمة ، مرجع سابق ،

مستقلة يمارس فيها عدد من الأساليب التدريبية وليس كما تناولها  
(غانم وحنان ١٤٠٣ هـ - ١٩٨٣م) كأحد الأساليب التدريبية .

(٧) التدريب الموجه : ويركز هذا النوع من الأساليب التدريبيـة على كيفية العمل وليس على الكلام ، وقد لا تكون المواقف طبيعيـة تسبقه في بعض الأحيان المقابلة والمشاهدة من قبل المشرف فيحدث مع المتدرب حول وضع الخطوات للموضوع وكيفية عمل مذكرة الـدروس اليومية<sup>(١)</sup> كدفتر التحضير - الخاصة بتحليل العمل اليومي للمدرس ، ثم يقوم المشرف بزيارته في الصف ليُشاهد تأديته للدرس .

(٨) أسلوب التدريب على استخدام المختبر والعرض والالات التعليمية

الأخرى :

وهو أسلوب يشبه التدريب الموجه غير أنه يختلف عنه في انه عمل جماعي ويستهدف تنمية المهارات لدى المتدربين ويستخدم بصفة خاصة في المشاغل التربوية مثل التدريب على كيفية استخدام الفنيلا في تعليم المواد ، أو استخدام العارض فوق الرأس وتنظيم لوحة الاعلام وتحسين النطق في اللغة الانجليزية باستخدام مختبر اللغة ، وهي بذلك تفيدهم عند تطبيقها في مدارسهم بعد فترة التدريب

(٩) الحلقات الدراسية والتدريبية : الحلقة الدراسية عبارة عن سلسلة من الاجتماعات تصل إلى اربعة أو أكثر لمدة ساعتين تقريباً يشترك نحو خمسة متدربين إلى ثلاثين منهم بغية دراسة موضوع تربوي

(١) لبيبه صلاح ، أساليب التدريب اثناء الخدمة ، مرجع

ينال اهتمام المشاركين أو قضية تتناول الاختصاص يشترك فيها مابين عشرة إلى اثنا عشر متدرباً ، ويراعى فيها الفروق الفردية وحاجاتهم ، أما الحلقة التدريبية عبارة عن اجتماع تدريبي يستمر من يوم واحد إلى ثلاثة أيام ويعرض فيها على المتدربين والمشاركين فيها ما استحدث في مجال التعليم والتربية ويوفر لهم المعلومات اللازمة أو أنها توءدى إلى إثارتهم لعمل المزيد من الدراسات .

ومن هنا تستطيع الباحثة أن توجز مما سبق في أن هناك العديد من الأساليب والأنشطة التي تمارس في البرامج التدريبية غير أنها تتحدد حسب طبيعة موضوع ونوع وهدف البرنامج التدريبي ، ويحبذ تنوع تلك المناشط حتى لا يتسرب الملل للمتدربين وحتى يثير حماسهم وبالنسبة لمعلمات اللغة الانجليزية فإن الباحثة ترى امكانية دمج الأساليب النظرية والأساليب التطبيقية الميدانية التي تخدم الموضوع وتؤدي الهدف . مثل المحاضرة والمناقشة والمطبوعات وكتابة البحوث ، والقاء الدروس عملياً ، استخدام معمل اللغة والاستماع إلى الأشرطة التسجيلية .

### طرق التدريب ومعيناته

---

وترتبط وسائل ومعينات التدريب التوضيحية بالأساليب المستخدمة في البرامج التدريبية إذ أنه لابد من ملاءمة الأسلوب المتبع بالوسيلة أو الوسائل المختارة وتنقسم الوسائل بإيجاز الي :

- (١) وسائل سمعية مثل المذياع وشرائط التسجيل .
- (٢) وسائل بصرية كالصور والخرائط والمجسمات .
- (٣) الوسائل السمعية البصرية مثل الأفلام التعليمية التوضيحية .

من الاستعراض السابق لأساليب ومعينات التدريب تستطيع الباحثة القول بأنه لا يوجد أسلوب أو أساليب ووسائل معينة أفضل من غيرها ويفضل استخدامها دوناً عن غيرها في البرامج التدريبية وإنما يتوقف الاختيار على عوامل عديدة تراعي عند تخطيط وتصميم البرنامج أو البرامج التدريبية أو كما يقول (صبيح، ١٩٨١م) أن " برامج التدريب تقتضى استخدام كل هذه الأساليب أو بعضها مستقلاً عن الآخر وفقاً لطبيعة البرنامج وحال المشتركين فيه " (١) وقد يتخذ البرنامج التدريبي أكثر من أسلوب ووسيلة ومن ذلك لأن تنوع الأساليب يساعده على جودة التدريب والارتفاع بمستواه . " (٢)

---

(١) نبيل عامر صبيح، دراسات في اعداد وتدريب المعلمين، مرجع سابق، ص ٢٠ .

(٢) المرجع السابق، ص ١٨

### واقع دورات معلمات اللغة الانجليزية أثناء الخدمة \*

نظراً لما تلقاه برامج التدريب اثناء الخدمة من عناية واهتمام في الدول المتقدمة والنامية على السواء ، فإن المملكة العربية السعودية شأنها شأن بقية دول العالم لم تأل جهداً في بذل كل ما في وسعها لتنال الرعاية والاهتمام الكافيين وذلك لأجل الزيادة الانتاجية في كافة القطاعات والتي بالتالي تؤدي إلى رفع وتحقيق تطلعات الشعب وآمال المجتمع . ولقد تمثل ذلك في إنشاء معهد الإدارة العامة الذي يتولى تدريب موظفي الدولة بمستوياتهم الإدارية المختلفة ومن المجالات المختلفة للمجتمع ، كما عهدت بتولى هذا الأمر إلى المؤسسات الحكومية كل حسب ما يراه وحسب احتياجاته وامكانياته وظهر هذا جلياً في خططها الخمسية .

وقطاع التربية والتعليم يمثل أحد قطاعات المجتمع السعودي متمثلاً في وزارة المعارف للبنين لمراحل التعليم العام ، والرئاسة العامة لتعليم البنات مهمتها تعليم الفتاة بدءاً من رياض الأطفال وانتهاءً بالتعليم العالي . هذا القطاع أخذ على عاتقه مسئولية تنفيذ ما جاء في السياسة العامة للتدريب كل في مجاله وحسب اختصاصه فقام بإعداد وتصميم البرامج التدريبية لكافة العاملين فيه وجميع المراحل التعليمية سواء كان ذلك محلياً أو إذا دعت الحاجة إلى الابتعاث للخارج .

\* اعتمدت الباحثة في كتابتها لهذه المعلومات على ماتحصلت عليه من الملفات الخاصة بدورات من مديرات الدورات .

من هذا المنطلق اهتمت الرئاسة العامة لتعليم البنات باعداد البرامج التدريبية لمعلماتها فى كافة المراحل التعليمية بدءاً بـ ١٤ معلمات رياض الاطفال وحتى معلمات المرحلة الثانوية ولكافة التخصصات الدراسية ولقيت فى سبيل ذلك ما أمكن من الوسائل والتجهيزات التى تكفل بتحقيق الغرض .

وتستعرض الباحثة أحد هذه الدورات وهى التى تخص معلمات اللغة الانجليزية فى المرحلة الثانوية بمكة المكرمة وستقتصر عليها نظر الطبيعة موضوع البحث.

ولقد تناولت الباحثة الدورات الواقعة فى الفترة ما بين ١٤٠٢هـ - ١٤٠٤هـ وهى ثلاث دورات ، وكانت الأسباب الداعية لاقامتها حدوث تطوير وتغيير كلى لمقررات مادة اللغة الانجليزية فى تلك المرحلة .

لذا فقد كانت الدورة الاولى بعنوان :التوعية بمنهج اللغة الانجليزية الجديد وأساليب تنفيذه بالصف الاول ثانوى. وعنوان الدورة الثانية هو: التوعية بمنهج اللغة الانجليزية الجديد وأساليب تنفيذه بالصف الثانى ثانوى. وأما الدورة التدريبية الثالثة والأخيرة فقد كانت تحت مسمى وعنوان هو: التوعية بمنهج اللغة الانجليزية الجديد وأساليب تنفيذه فى الصف الثالث ثانوى .

وفيما يلى تستعرض الباحثة كل ما يتعلق بالدورات التدريبية الثلاث من معلومات وهى كالتالى :

أولاً : أهداف البرنامج :

١- التوعية بالمنهج المطور والكتاب المرتبط فى كل صف بالمرحلة الثانوية .

٢- تزويد المدارس بالأساليب الجيدة لتنفيذها .



٣- تدريب الدراسات على النطق اللغوي السليم .

ثانياً : مدة البرنامج ومقر اقامته وموعده :

اقيمت الدورة التدريبية الأولى في يوم الاربعاء الموافق  
١١/١/١٤٠٢ هـ ولمدة أسبوعين بانتهاء يوم الاربعاء ٢٢/١/١٤٠٢ هـ والدراسة  
فيها مسائية من الساعة ٣٠ر٤ وحتى ٤٥ر٧ اما الدورة التدريبية  
الثانية والخاصة بالصف الثاني ثانوي فقد بدأت يوم السبت الموافق  
٦/١/١٤٠٣ هـ ولمدة ١٥ يوماً وانتهت يوم الاربعاء الموافق ٢٤/١/١٤٠٣ هـ في  
فترة المساء بنفس التوقيت السابق ، أما مقر إقامة الدورتين  
فهو مبنى كلية التربية التابعة للرشاسة العامة لتعليم البنات  
وذلك لتوفر الشبكة التلفزيونية ذات الدائرة المغلقة ووجود  
معمل اللغة المجهز تجهيزاً كاملاً. أما الدورة التدريبية الثالثة  
الخاصة بالصف الثالث ثانوي فقد انعقدت في تاريخ ٩/٣/١٤٠٤ هـ ولمدة  
خمسة أيام فقط بمعدل ثلاث ساعات يومياً من الساعة ٥ر٤ عصراً وحتى  
الساعة السابعة والنصف (٧ر٥) مساءً وانتهت بتاريخ ١٥/٣/١٤٠٤ هـ وكان  
مكان الدورة ومقرها مبنى الثانوية الخامسة . ولاتتوفر فيه شبكة  
تلفزيونية أو معمل للغة .

ثالثاً : فئات الدراسات :

- ١- المعلمات اللاتي يقمن بتدريس الصف الأول ثانوي يلتحقن  
ببرنامج التدريب الأول .
- ٢- المعلمات اللاتي يقمن بتدريس الصف الثاني ثانوي علمي  
وادي يلتحقن بالدورة التدريبية الثانية .

٣- المعلمات اللاتي يدرسن الصف الثالث الثانوى علمى وأدبى يلتحقن بالدورة التدريبية الثالثة وذلك لأن الدورة الاولى تخص المقرر الدراسى للصف الأول ثانوى ، والدورة الثانية تخص منهج الصف الثانى ثانوى ، والدورة التدريبية الثالثة تخص مقرر الصف الثالث ثانوى .

رابعا : الهيئة الادارية والاشرافية :

شكلت الهيئة الادارية لكل الدورات من مديرة ومساعدة ، وكاتبة آلة انجليزى ، وكاتبة ادارية مع اضافة مراقبة للدورة فى الدورة التدريبية الاولى والثانية . أما الهيئة التدريسية فبالنسبة للدورة الأولى فعددها (٧) أربع أستاذات من كلية التربية للبنات احدهن بدرجة أستاذ مشارك وثلاث محاضرات واثنان من التوجيه التربوى ، وأستاذ مساعد من جامعة أم القرى ( دكتور ) والاثنان المكلفتان من قبل التوجيه التربوى مهمتهما فقط الاشراف وبالنسبة للدورة التدريبية الثانية فكان عدد أعضاء الهيئة التدريسية (٤) أستاذان من جامعة أم القرى بدرجة استاذ مساعد وأستاذ صوتيات من نفس الجامعة مع محاضرة من كلية البنات بالاضافة الى أمينة معمل اللغة ومصور شبكة التلفزيون وفنى تشغيل الشبكة ، وسائقين لتوصيل المعلمات وفراش وفراشة ، والجدير بالملاحظة أنه فى الدورة الثالثة استعنى عن أمينة معمل اللغة ومصور وفنى شبكة التلفزيون لعدم وجود المعمل وشبكة التلفزيون فى مقر اقامة الدورة ، واقتصار هيئة التدريس فى الدورة الثالثة على ثلاثة اعضاء وهن موجهات بمكتب التوجيه التربوى النسوى بمدينة مكة حاصلات على ليسانس آداب لغوية انجليزية بالاضافة الى الخبرة فى هـ

المجال .

خامسا: الأساليب المتبعة في الدورات :

وهي ما بين محاضرات ومناقشات ودروس نموذجية تلقيها المتدربات ودروس صوتيات في شرائط التسجيل بمعمل اللغة الانجليزية عبارة عن دروس تعلم اللغة الانجليزية التي تبثها هيئة الاذاعة البريطانية ب . ب . س وليست عن محتوى المنهج المطور، مع ملاحظة انعدام الأسلوب هذا في الدورة التدريبية الأخيرة لعدم وجود المعمل ، والجدير بالإشارة إلى أن الأساليب اقتضت على الجانب النظري متمثلة في المحاضرة والمناقشة ومعظمها كانت تدور حول مبادئ ونظريات وأهداف تدريس اللغة الانجليزية والذي سبق وأن تعرف عليها المتدربات في مرحلة الإعداد ما قبل الخدمة في الجامعات والكليات ، والجزء الأقل كان فيما يتعلق بالمنهج المطور في صورة مناقشة كما كان الاقتصار على الأسلوبين الأوليين في الدورة التدريبية الثالثة والأخيرة إلى جانب توزيع مذكرات مطبوعة بخصوصها .

سادسا : التقويم :

استخدم الاستفتاء لتقويم البرنامج التدريبي حيث وزع على كل من المتدربات وعضوات هيئة التدريس أما تقويم الدارسات في الدورة التدريبية الأولى فقد تمت على أساس الدرجات وكانت الدرجة الكلية (١٠٠) موزعة كآتي :

- أ - المواظبة في الدوام ٣٠ درجة .
  - ب - المشاركة في النشاط والمناقشة ٤٠ درجة .
  - ج - التدريب في المعمل اللغوي ٣٠ درجة
- أما الدورة التدريبية الثانية فقد وزعت الدرجة النهائية (١٠٠) بطريقة تختلف على سابقتها وهي كالتالي :

- أ - الحضور والانتظام ٣٠ درجة  
ب - المناقشة في المحاضرات ٣٥ ،،  
ج - التدريب في المعمل ٢٠ ،،  
د - التدريب العملي (دروس نموذجية) ١٥ درجة وهي بخصوص المنهج المطور

أما الدورة التدريبية الثالثة والأخيرة فقد تقرر التقييم أثناء الجولات التفتيشية للموجهات على المدارس بحضورهن إلى الصفوف الدراسية ومشاهدة المتدربات أثناء قيامهن بالتدريس للتأكد من مدى استفادتهن وتطبيق ما تعلموه في الدورة ، ولعل ما اعتمد عليه التقويم في الدورة الأخيرة يعتبر نوع من المتابعة أي متابعة الدارات .

## الدراسات السابقة

---

قامت الباحثة بالاطلاع على الدراسات التي لها صلة بموضوع الدراسة سواء من الناحية النظرية أو من ناحية معالجة وتناول الموضوع والتي من شأنها تدعيم موضوع البحث تستعرضها الباحثة كما يلي :

(١) دراسة عربية : قام بها يعقوب عبد الله سليمان أبو حلو<sup>(١)</sup> عن برامج تدريب معلمى المرحلة الثانوية ومعلماتها أثناء الخدمة من حيث واقعها وتقويمها فى دولة الأردن ، والتي تهدف الى :  
أ - الكشف عن حقيقة ماهو قائم من برامج لتدريب معلمى المرحلة الثانوية الأكاديمية ومعلماتها أثناء الخدمة من حيث طبيعة تلك البرامج وتقويمها ومتابعتها .

ب - توضيح مدى تمشى برامج تدريب معلمى المرحلة الثانوية الأكاديمية أثناء الخدمة فى الأردن مع الأسس السليمة لبرامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة فى بعض دول العالم المتقدمة فى هذا المجال .

ومن أهم نتائج دراسته كما لخصتها الباحثة هي :

- ١- أن عملية التدريب التربوى أثناء الخدمة متعددة الجوانب وتحتاج فى تطبيقها وتحقيق أهدافها الى تعاون أجهزة فنية غير قليلة .
- ٢- اجراء عملية مسح شاملة تناول المعلمين وكل الجهات التى لها علاقة بعملية التدريب قبل البدء بتنفيذ برامج التدريب .
- ٣- مراعاة كل من حاجات المشتركين ومشكلاتهم التربوية وأهداف المرحلة التى يدرسون فيها وظروفهم الشخصية وبيئتهم المحلية عند التخطيط لبرامج التدريب .
- ٤- يجب أن تكون أهداف برامج التدريب واضحة ومحددة وأن يساهم المعلمون فى تحديدها .

---

(١) يعقوب أبو حلو : المرجع السابق ، ص ٢٨٩ - ٣٩٤ .

ولقد استفادت الباحثة من هذه الدراسة استفادة عظيمة حيث  
أن الدراسات تتناولان مرحلة دراسية واحدة غير أن الباحثة اقتصرت على  
أحد تلك البرامج وهي المتعلقة بدورات اللغة الانجليزية .

أما عن الدراسات المحلية فلقد اطلعت الباحثة على الدراسات الآتية :

(٢) دراسة قام بها عبد الله قهوجي<sup>(١)</sup> أوضح فيها أهمية التدريب لمديري  
المدارس الابتدائية ودور مركز جامعة الملك عبد العزيز بمكة من حيث  
التخطيط والتنظيم وتقويم الدارسين فيه . ويهدف الباحث من دراسته  
هذه الى معرفة مدى تأدية مركز الدورات التدريبية في جامعة الملك  
عبد العزيز بمكة المكرمة لدوره المطلوب في تدريب مديري المرحلة  
الابتدائية .

ومن أهم النتائج التي توصل اليها الباحث كما لخصتها الباحثة  
هي :

- ١- أن العملية التدريبية القائمة لم تكن بصورة جديدة وأن الاعداد  
للبرنامج لم يكن على مستوى من التخطيط السليم .
- ٢- أن مواد البرنامج تفتقر الى الجوانب الادارية والتربوية التي يحتاج  
اليها المتدربون لطبيعة عملهم كاداريين تربويين .
- ٣- تغلب الجانب النظري على الجانب التطبيقي العملي بالنسبة للأساليب  
التدريبية .

ولقد استفادت الباحثة من هذه الدراسة من حيث المعالجة وأساليب  
التدريب على الرغم من كونها لمديري المرحلة الابتدائية .

---

(١) عبدالله جميل قهوجي ، مركز الدورات التدريبية في جامعة الملك عبدالعزيز  
بمكة المكرمة ، دورة في تدريب مديري المرحلة الابتدائية، كلية التربية ، جامعة  
الملك عبد العزيز بمكة المكرمة ١٣٩٩هـ / ١٤٠٠ هـ .

(٣) دراسة قامت بها مريم حسن سالم وادى استعرضت فيها أهمية اعداد وتدريب  
معلمات المرحلة الابتدائية من حيث كيفية اعدادها وتدريبها قبل وأثناء  
الخدمة وأهمية دور مكتب التوجيه التربوي فى ذلك . ومن أهم أهداف  
الدراسة كما لخصتها الباحثة هي :

— التعرف على كيفية تطوير وتحسين مستوى المعلمة فى المرحلة الابتدائية  
ولقد توصلت الباحثة الى نتائج عديدة أهمها :

١- أن ضعف مستوى اعداد المعلمة ليس هو السبب الوحيد فى انخفاض  
مستوى التلميذات بل هناك أسباب وعوامل أخرى توءدى الى هـذا  
الانخفاض مثل عدم اهتمام الاهل بالتلميذات ، وزيادة عدد التلميذات  
فى الفصل مع عدم توافر الوسائل التعليمية المناسبة .

٢- أن مستوى التلميذات يتحسن بعد تدريب المعلمات فى الدورات  
التدريبية التى تعدها ادارة التعليم لتحسين مستوى المعلمات وزيادة  
كفاءتهن ، مما يدل على أن هناك استفادة من الدورات التدريبية  
لمعظم المعلمات .

ولقد استفادت الباحثة من هذه الدراسة فى أن الدراساتين اتفقتا  
من حيث الدورات التدريبية الخاصة بالمعلمات ، أهميتها ، وتخطيطها مما  
يعطى الباحثة خلفية جيدة على الرغم من كون الدراسة السابقة تتناول أيضا  
اعداد المعلمة فى المرحلة الابتدائية .

(٢)  
(٤) دراسة قام بها محييد مبارك الحربى عن الاحتياجات التدريبية المحددة  
من وجهة نظر المتدربين ومدى تحققها بدورات جامعتى الملك سعود

(١) مريم حسن سالم وادى ، معلمة المرحلة الابتدائية ، اعدادها ، وتدريبها ، كلية  
التربية ، جامعة أم القرى ، ١٤٠٢هـ - ١٤٠٤هـ .

(٢) محييد مبارك الحربى ، الاحتياجات التدريبية المحددة من وجهة نظر المتدربين  
ومدى تحققها بدورات جامعتى الملك سعود وأم القرى ( مكة المكرمة ، ١٤٠٤ -  
١٤٠٥هـ ) .

• وأم القرى •

وهدف هذه الدراسة الرئيسى هو : معرفة الاحتياجات التدريبية وتحديدها من قبل المتدربين المشاركين بدورات جامعتى الملك سعود وأم القرى ، ومعرفة مدى تحققها فى تلك الدورات •

ومن أهم النتائج التى كشفت عنها هذه الدراسة :

- (١) أن هناك أربعين احتياجا تدريبيا حددها المجتمع الكلى للدراسة ، فرتبها الباحث حسب أهمية كل احتياج •
- (٢) أن هناك أربعين احتياجا تدريبيا حددها مجتمع الدراسة فرتبها الباحث حسب درجة التحقق •
- (٣) أن هناك فروقا ذات دلالة احصائية فى مدى تحقق الاحتياجات التدريبية بين متدرى جامعتى الملك سعود وأم القرى •

ولقد استفادت الباحثة من هذه الدراسة فى أن الدراستين اتفقتا من حيث انهما يتناولان البرامج التدريبية والاحتياجات التدريبية وتحديدها للمتدربين على الرغم من أنهما مختلفتان من حيث أن الدراسة السابقة تخص المديرين ودراسة الباحثة متعلقة بالمعلمات •



## دراسات سابقة أجنبية

- (١) دراسة بعنوان : كتيب للتخطيط أثناء الخدمة "
- هذه الدراسة قام بها جماعة من المربين في مركز التربية القومي بواشنطن وتتلخص الدراسة في : مجموعة من المواضيع أو الاعتبارات التي يجب الأخذ بها عند التخطيط للتعليم أثناء الخدمة ووضع برامج له . وتتضمن هذه المواضيع :
- ١- البيان الذي أصدره معهد أو مركز أوهايو للتربية بخصوص سياسة التعليم أثناء الخدمة ، وبرامج تطوير المهنة .
- ٢- التمحيص ودراسة برامج التعليم أثناء الخدمة وبرامج تطوير المهنة .
- ٣- بعض الأخطاء الصغيرة والشائعة في التعليم أثناء الخدمة
- ٤- أنه حتى الآن لا يزال أي برنامج للتعليم أثناء الخدمة مستمراً في توضيح وتعليم المعلمين نحو تبني تعلم تغيير الميول والاتجاهات وتعليم الابتكار والتجديد ، أكثر ممن تشجيع تطوير المهارات .
- ٥- كما بينت الدراسة عملية المسح التي قام بها معهد أوهايو للتربية
- ٦- العناصر الرئيسية التي يجب مراعاتها عند التخطيط لبرامج التعليم أثناء الخدمة وتتضمن تحديد المواضيع أو الأفكار وتحليلها للقيام بعملية المسح وذلك باستخدام الاستفتاء والمواضيع المنوعه المنتقاه للبرنامج. وكذلك بينت الدراسة التخطيط الدائري أي الحلقة الدائرية لبرنامج التعليم أثناء الخدمة. (١)

(١) National Education Association Inservice Planning Manual  
Info-Item Education Digest No. 5070. Washington, D.C. without  
date

استفادت الباحثة من هذه الدراسة في الجانب النظرى للبحـث  
من حيث الالمام بالنقاط التى تناولتها الدراسة .

(٢) دراسة بعنوان : " المدرسة والجامعة ، او تصميم برنامج  
التدريب اثناء الخدمة " .

وتتلخص الدراسة في أن للتعليم اثناء الخدمة اثره القـوى  
في اتجاهات المعلم لذلك من الواجب اعطاؤه الاهمية القوى ، ولا بد  
من تطوير جزء من المجموع الكلي للمنهاج المدرسي في المدرسة ، ولتحقيق  
هذه الغاية يجب ايجاد البدائل المطورة في برنامج التعليم اثناء  
الخدمة كما أنه من الاهمية بمكان وجود التعاون بين الجامعة والمدرسة  
في نظامي تعليمها لعمل برنامج نموذجي ليوم دراسي وجعله جزء مـن  
المنهاج الدراسي للتعليم اثناء الخدمة .

ولقد قامت جامعة جون كارول بالتعاون مع جامعة كيفلاند  
بعمل مشروع كنموذج لمثل هذا النوع . هذا المشروع يهدف الى  
اعادة تدريب معلمي المدارس الابتدائية وذلك للانتقال بهم من التدريس  
التقليدى داخل جدران مدارسها الابتدائية الى المدارس الابتدائية  
الجديدة في الاماكن القديمة خارج جدران الفصول التقليدية ، وهذا  
المشروع يحتوى على ست مراحل متضمنا تحديد الاحتياجات التدريبية  
من اجل ذلك العمل ، وتحديد الاهداف الى مزاولة ثلاثة ايام تدريبية  
يقضوها مع المدرسين للتدريب على مثل هذا النوع من التعليم .

---

(١) Legrand Raymond A., wertheim, Sally H: The University  
goes to school: An Inservice traning Desigin. Teacher  
Education Forum, volum 40 number 6, Indiana Univ.,  
Bloomington. Apr. 1976 .

وتتمثل العلاقة بين هذه الدراسة وموضوع بحثي في الجانب النظري  
منه حيث الاستفادة منها تتضح في كيفية بناء البرنامج التدريبي لممثل  
هذا النوع من التعليم بغض النظر عن الاختلاف بينهما في موضوع البرنامج  
التدريبي لكليهما .

.. ..

# الغرض الثالث طرق البحث الاجرائية

## جمع المعلومات

- \* دراسة استطلاعية
- \* الصيغة المبدئية للاستبيان
- \* رأى المحكمين
- \* الاستبيان فى صورة النهائية
- \* مجتمع الدراسة
- \* الاسلوب المستخدم فى معالجة البيانات احصائياً

### الفصل الثالث

سيضمن هذا الفصل معالجة تفصيليه لاجراءات الجانب  
الميداني من البحث من حيث

طريقة جمع المعلومات التي تشمل :-

- دراسة استطلاعيه .
- الصيغه المبدئيه للاستبيان .
- رأى المحكمين .
- الاستبيان في صورته النهائيه .
- الاسلوب المستخدم في معالجة البيانات احصائياً .

#### جمع المعلومات :

يستخدم الاستبيان على نطاق كبير في جمع المعلومات اللازمه للدراسه  
وذلك بقصد التعرف على الآراء والاتجاهات حول موضوع معين أو موقف معين  
وذلك متى كانت أسئلته أو عباراته واضحه بعيدة عن الضموض مفصلة تفصيلاً  
كافياً تخدم الهدف منه ، وأيضاً متى حرص المستفتي الاجابه على أسئلته  
بصدق وصراحة وأمانه .

لذا يعد الاستبيان أداة هامة من أدوات البحث العلمي . ولقد  
استخدمت الباحثة في هذه الدراسة الاستبيان الذي وزع على المجتمع الاصلي  
وهن معلمات اللغة الانجليزية في المرحلة الثانوية في مدينة مكة المكرمة  
والمشاركات في الدورات .

١ - الدراسة الاستطلاعية :

ان الهدف من الدراسة الاستطلاعية هو الحصول على اجابات حرة من عينة البحث وهن معلمات اللغة الانجليزية في المرحلة الثانوية للصفوف الثلاثة . في مدينة مكة المكرمة وذلك لاجل التعرف على الاحتياجات التدريبية التي يشعرون بأهميتها ورغبتهم في توفرها في الدورات التدريبية أثناء ممارستهم للمهنة، وقد تضمنت الدراسة الاستطلاعية السؤال التالي :- (١)

من المعروف أنه قد حصل تغيير في مقرر اللغة الانجليزية في المرحلة الثانوية للصفوف الثلاثة . فما هي الاشياء التي تشعرين أنك بأمس الحاجة اليها لتعينك وتزيدك الماما في تدريس هذا المقرر الجديد؟

ولقد قامت الباحثة بتوزيع هذه الدراسة الاستطلاعية على معلمات خمس مدراس ثانوية .

ولقد أجابت المعلمات على ذلك السؤال المفتوح بعد أن أوضحت لهن الباحثة ضرورة مراعاة الحرص والدقة والصدق في التعبير عن تلك الاحتياجات التدريبية المستمدة من الممارسة الميدانية للعملية التعليمية وضرورة تحديدها وبناءاً على ذلك حصلت الباحثة على اجابات أفراد العينة من المعلمات ثم قامت بتفريع المعلومات وتبويبها، ولقد كشفت هذذة العملية عن وجود احتياجات تدريبية من الضروري تحققها وتغطيتها في محتوى الدورات التدريبية وذلك من وجهة نظر المعلمات .

ولقد قامت الباحثة باستعراض اجابات المعلمات على النحوالتالى :

- ١- كيفية النطق للكلمات الجديدة الواردة في المقرر الجديد وهي كثيرة .
- ٢- المزيد من التوضيح والقاء الضوء على النقاط الخاصة بالقواعد النحوية .
- ٣- كيفية عمل واستخدام الوسائل التعليمية وتزويدهن بها من قبل الرئاسة .
- ٤- كيفية استخدام معمل اللغة .
- ٥- المزيد من المحادثات ليتدرب عليها الطالبات .
- ٦- ايجاد الأنشطة التسجيلية الخاصة بدروس القراءة في المقرر الجديد ودروس التدريب على الاستماع حسب المقرر المعتمد من قبل الرئاسة .
- ٧- كيفية تقديم التعبير ( الإنشاء ) .
- ٨- كيفية تقييم الطالبات في جميع فروع مادة اللغة الانجليزية .
- ٩- كيفية تغطية المقرر مقابل الزمن المخصص .
- ١٠- كيفية استخدام المختبر في اعطاء الدروس مع اعطاء نماذج على ذلك من قبل أعضاء هيئة التدريس .
- ١١- افراد حصص دراسية خاصة لمختبر اللغة .

تم توجهت الباحثة بسؤال مفتوح لموجهات مادة اللغة الانجليزية وعددهن ثلاث وذلك لمعرفة رأيهن حيال الدور المطلوب والمتوقع من المعلمات في تدريس المقرر الجديد اذ أ نه ليس من الجائز أن يعتمد الاعتمـــــــلاد

الكلية على معرفة آراء المعلمات المتدربات اذ ان الاحتياجات التدريبية التي ستنعكس في الدورات التدريبية ، بل لابد من الرجوع الى مصدر آخرى للتعرف على الآراء بشكل متكامل .

(١)

ولقد كان السؤال كالتالي :-

ومن المعروف أنه تم تغيير في مقرر مادة اللغة الانجليزية في المرحلة الثانوية / بنات / فما هي الأشياء التي يجب على المعلمة الدارية بها لتقوم بدورها كما يجب في تدريس المقرر الجديد ؟

ومن ثم حصلت الباحثة على استجابات الموجهات فوجدت أنهن يشتركن مع المعلمات في النقاط السابقة مع اضافة الآتي :-

- ١- استغلال السبورة الاستغلال الجيد من حيث الاستخدام في العملية التعليمية داخل حجرة الدراسة .
- ٢- يتعين على كل معلمة معرفة الاهداف العامه والاهداف السلوكية الخاصة لتدريس كل درس في المقرر الجديد وتحديدتها مع التأكد من تحققها أثناء العمليه التعليميه .
- ٣- التركيز على تنمية مهارات اللغة الانجليزية من النواحي الأربعة الاستماع ، التحدث ، القراءة ، الكتابة لدى الطالبات مع مراعاة الفروق الفرديه لديهن .

ولقد استفادت الباحثة من التعرف على الاحتياجات التدريبية كما حددت من قبل المعلمات والموجهات في بناء الاستبيان ، غير أنها



لم تكتف بذلك حيث أن هناك جوانب أخرى تستدعي مراعاتها في الدورات التدريبية من حيث المحتوى والأساليب المتبعة ووسائل تنفيذها والمعينات المستخدمة فيها لهذا رجعت الباحثة الى نتائج الدراسة النظرية الخاصة بالدورات التدريبية وملحقاتها في الفصل الثاني من هذه الدراسة .

## ٢- الصيغ المبدئية للاستبيان :-

استناداً على نتائج ما كشفته الدراسة الاستطلاعية ذو السؤال المفتوح للمعلمات وكذلك للموجهات ، ونتائج الدراسة النظرية مجتمعاً توصلت الباحثة الى صياغة مبدئية لوحدات الاستبيان الذي اشتمل على (٥١) احدى وخمسين عبارة تحوي خمس محاور رئيسية وذلك حسب المقرر المطور فمحور الأهداف من ١-٥ ، ومحور المحتوى من ٦-٢٢ ، ومحور طرق التدريس ، من ٢٣-٤٠ ومحور تقييم الطالبات من ٤١-٤٥ ، ومحور معمل اللغة والوسائل التعليمية للغة من ٤٦-٥١ .

ويلاحظ ان الاستبيان يشتمل على ثلاثة عناصر رئيسية ، يمثّل العنصر الأول فقرات واقع الدورات التدريبية وقد قسمت هذه الفقرات بمقياس متدرج من خمس مستويات هي : (لا يحدث أبداً ، لا يحدث ، لا رأى لي ، يحدث أحياناً ، يحدث دائماً) أما العنصر الثاني فقد خصص لـ عبارات الاحتياجات التدريبية التي تم التوصل اليها ، وخص العنصر الثالث لفقرات ما ينبغي أن يكون في الدورات التدريبية ، وقد قسمت هذه الفقرات بمقياس متدرج الى خمس مستويات هي : (أوافق تماماً ، أوافق ، لا رأى لي ، أعارض ، أعارض بشدة) ويوضح ذلك المثال التالي :

أعارض بشده	أعارض	لا رأي لي	أوافق	أوافق تماما	لا يحدث أبدا	لا يحدث	لا رأي لي	يحدث أحيانا	يحدث دائما
					١- تعريف الدارسات بالاهداف العامة لتعليم اللغة الانجليزية .				

ولقد عرضت الباحثة هذا الاستبيان على بعض معلمات مدرسة اللغة الانجليزية في مدينة مكة المكرمة الذين سبق لهم الاجابة على السؤال المفتوح للتعرف على آرائهم بمدى مكونات هذا الاستبيان وخاصة من حيث تعبيرها بصدق عن تلك الاحتياجات الفعلية لهم ، وقد استفادت الباحثة من ذلك في إجراء بعض التعديلات على استمارة الاستبيان .

### ٣- رأي المحكمين :

قامت الباحثة بعرض الاستبيان بصورته المبدئية على مجموعة من المحكمين (١) من ذوي الخبرة في مجال التدريب التربوي والتربية وعلم النفس والمناهج وذوي الاختصاص من قسم اللغة الانجليزية وذلك

(١) نخب من اعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى

لمعرفة آرائهم وملاحظاتهم على فقرات وعبارات الاستبيان .

وتهدف هذه الخطوة إلى التأكيد من صلاحية الاستبيان وانــــه  
قد صمم فعلاً ليقيس ماوضع لقياسه .

(١)  
ويلاحظ ان الاستبيان الذي وزع على المحكمين يشتمل على عنصرين :  
العنصر الأول يشتمل على العبارات التي تمثل الاحتياجات التدريبية ،  
والعنصر الثاني يشمل درجة ملاءمة العبارة ، وقد قسمت بمقياس  
متدرج ذي ثلاث مستويات ، وهي: (ملائم ، لا أدري ، غير ملائم) ، ويوضح  
ذلك المثال التالي :

غير ملائم	لا أدري	ملائم	العبارات / الاحتياجات التدريبية
			١- تعريف الدارسات بالاهداف العامة لتعليم اللغة الانجليزية

وبناءً على ذلك فقد وردت عدة ملاحظات من هذه المجموعة  
ثم عرض مرة أخرى عليهم بعد اجراء  
التعديلات اللازمة .

## (٤) الاستبيان فى صورته النهائية :

من أجل عمل الاستبيان فى صورته النهائية قامت الباحثة بمراجعة للاستبيان من حيث ملاحظات المحكمين وفى ضوءها، فاشتمل الاستبيان فى صورته النهائية على (٤٣) ثلاث وأربعين فقرة تضم محاور خمسة، محور الأهداف من ١ - ٤ ، محور المحتوى من ٥ - ١٨ ، محور طرق التدريس، من ١٩ - ٣٢ ، محور التقييم من ٣٢ - ٣٩ ، محور معمل اللغة والوسائل التعليمية من ٤٠ - ٤٣ وذلك للكشف عن واقع الدورات التدريبية لمعلمات اللغة الانجليزية، وللكشف عما ينبغى أن تكون عليه تلك الدورات .

وبعد ذلك قامت الباحثة بعرض الاستبيان النهائى على نفس المجموعة من المحكمين، وذلك للحكم على صلاحيته فى الكشف عما يحدث فى واقع دورات معلمات اللغة الانجليزية، وأيضا صلاحيته فى الكشف عما ينبغى أن يحدث فى الدورات المعدة لهن ولقد اتفق المحكمون على سلامة الاستبيان من الناحية العملية وان هناك اتساق بين اتساق بين اهدافه وفقراته مما يدل على صدق الاداة المستخدمة فى البحث وفى ضوء ذلك اعتبر الاستبيان صالحا للتطبيق الميدانى .<sup>(١)</sup> فقد تم توزيع الاستبيان على المتدربات وعددهن (٢٦) ست وعشرون متدربة .

ولقد قامت الباحثة باجراء اللقاء مع كل متدربة قبل البدء بطلب الاجابة على الاستبيان وقامت بشرح فكرة الاستبيان والهدف منه والنواحي المتعلقة به ، وكيفية الاجابة عن فقراته فى كلا الجانبين اللذين يمثلان الواقع للدورات وما ينبغى ان تكون عليه هذه الدورات .

وبناء عليه فقد تم جمع (٢٦) ست وعشرين نسخة من الاستبيانات التى وزعت على المتدربات، ثم قامت الباحثة بتفريغ الاستجابات فى جداول خاصة معدة لهذا الغرض بقصد ادخالها فى الحاسب لاجل اجراء العمليات الاحصائية لها .

## ثبات الاستبيان :

قامت الباحثة بحساب الثبات باستخدام التجزئة النصفية عن طريق

الحاسب الآلى بجامعة أم القرى . فتبين أن قيمة الثبات هى : ٦٧ ٪ .

## مجتمع الدراسة

لقد وجدت الباحثة ان عدد معلمات اللغة الانجليزية المرشحات للاشتراك في الدورات (٢٨) معلمة فاعتبرت ان الباحثة جميعاً ضمن المجتمع الكلي للدراسة الا ان عدد المشتركات فعلا في الدورات التدريبية هو (٢٦) ست وعشرون متدربه فقط ، وتخلفت اثنتان منهن ، ولعل السبب في ذلك انهما يعملان ويقطنان في قري مجاورة لمكة المكرمة حيث يصعب الانتقال يوميا من وإلى مكان الدورة سيما وان الدورات عقدت اثناء السنة الدراسية . وقد يكون لاي سبب آخر .

وبناءً على ذلك فقد طبق الاستبيان على (٢٦) ست وعشرون متدربه من معلمات المرحلة الثانوية .

والجدير بالملاحظة ان الباحثة طبقت الدراسة على المجتمع الاصلي الذي يمثل شريحة في المجتمع ، وذلك بمعنى ان الباحثة قامت بتوزيع الاستبيان على جميع معلمات مادة اللغة الانجليزية في المرحلة الثانوية في منطقة مكة المكرمة واللاتي اشتركن فعلا في الدورات التدريبية المخصصة لهن في ذلك الوقت .

وفيما يلي تعرض الباحثة خصائص المتدربات .

أولاً: المرحلة الدراسية التي يمارسن العمل فيها هي المرحلة الثانوية .

ثانياً : العمر الزمني للمتدربات :

## جدول رقم ( ١ )

يبين العمر الزمني للمتدربات وذلك لمعرفة فيما اذا كانت هناك علاقة بين كل فئة عمرية والاحتياجات التدريبية

البيان	ت	%
- اقل من ٢٥	-	-
- ٣٠-٢٥	١٢	٤٦,٢
- ٣٥-٣١	٧	٢٦,٩
- ٣٦ فأكثر	٧	٢٦,٩
المجموع	٢٦	

ثالثاً : الحالة الاجتماعية للمتدربات :

## جدول رقم ( ٢ )

يبين الحالة الاجتماعية للمتدربات بغرض معرفة فيما اذا كانت هناك فروقا بين المتدربة المتزوجة والمتدربة الغير متزوجة اذ الاحتياجيات التدريبية

البيان	ت	%
متزوجه	١٥	٥٧,٧
غير متزوجه	١١	٤٢,٣
المجموع	٢٦	

رابعاً: مدة خبرة المتدريبات في مجال تدريس اللغة الانجليزية :

جدول رقم ( ٣ )

يبين مدة خبرة المتدريبات في تدريس مادة اللغة الانجليزية بهـدف معرفة فيما اذا كانت مدة الخبرة لها دور بالنسبة للاحتياجات التدريبية

البيان	ت	%
من سنه واحدة الى ٣ سنوات	-	-
من ٤ سنوات الى ٦ سنوات	٨	٣٠ر٨
من ٧ سنوات الى ٩ سنوات	١٠	٣٨ر٥
١٠ سنوات فأكثر	٨	٣٠ر٨

- الأسلوب المستخدم في معالجة البيانات احصائياً :

اقتضت طبيعة البيانات التي حصلت عليها الباحثة وطبيعة

موضوع الدراسة نفسها استخدام الأساليب الآتية :

(١) حساب النسبة للاحتياجات التدريبية المحددة من قبل المتدريبات

وذلك لتقدير درجة حدوثها وعدم حدوثها في واقع السـدورات

التدريبية ، وأيضا لتقدير درجة موافقتهم أو معارضتهم

حيال ما يجب أن تكون عليه الدورات في تلبية الاحتياجات

التدريبية للمعلمات .

(٢) النسب المئوية .

(٣) اختبار كا<sup>٢</sup> (  $\chi^2$  ) لدراسة الفروق بين ما يحدث وما لا يحدث من احتياجات تدريبية في واقع الدورات التدريبية ، ولدراسة الفروق بين موافقتهم أو معارضتهم لحدوث تلك الاحتياجات في الدورات التدريبية .  
 قانون كا<sup>٢</sup> (  $\chi^2$  ) :-

$$\text{كا}^2 = \text{مجموع} \frac{(\text{التكرار الملاحظ} - \text{التكرار المتوقع})^2}{\text{التكرار المتوقع}}$$



# الفصل الرابع

- \* تحليل النتائج وتفسيرها.
- \* ملخص نتائج البحث \*

ان هذه الدراسة تسعى للتحقق من الاتي :-

- (١) تحقيق الدورات التدريبية الخاصة بمعلمات اللغة الانجليزية في المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة لاهدافها من النواحي التخطيطية .
- (٢) التعرف على الاحتياجات التدريبية من وجهة نظر المتدربين

وعلى هذا فقد قامت الباحثة بتطبيق الاستبيان على عينة الدراسة وهي المجتمع الأصلي كله وعددهن (٢٦) ست وعشرون معلمه يمارس مهنة تعليم مادة اللغة الانجليزية في مدارس البنات بمدينة مكة المكرمة ، وهن مشاركات فعلاً في الدورات التدريبية المعدة لهن ، وذلك بقصد التعرف على آرائهن حيال واقع تلك الدورات ومدى توفر احتياجاتهن فيها ، ولمعرفة رأيهن حول مايجب ان تتوفر من احتياجات في الدورات .

وبعد جمع الاستجابات منهن وتفريغ البيانات بغرض ادخالها الحاسب الالى رأت الباحثة حسب مشورة محلى الاحصاء استخدام الأساليب الاحصائية : النسب المئوية واختبار كالتحديد الفروق بالنسبة لكل احتياج بين التكررات الملاحظة والمتوقعة .

وفيما يلي تعرض الباحثة النتائج على النحو التالي :

- أولاً : التعرف على الاحتياجات التدريبية في كل محور ، وذلك في واقع الدورات التدريبية ، ثم ترتيبها جميعاً حسب عدم توفرها .
- ثانياً : التعرف على الاحتياجات التدريبية حسب رغبة المتدربات فيما ينبغى أن تكون عليه الدورات التدريبية في كل محور ثم ترتيبها حسب تلك الرغبة .
- ثالثاً : تفسير النتائج .

أولاً: التعرف على الاحتياجات التدريبية في كل محور وذلك في واقع الدورات التدريبية ثم ترتيبها جميعاً حسب عدم توفرها:

للإجابة على تساؤلات البحث تم جمع البيانات بواسطة استبيان حول آراء المتدربات عن واقع الدورات التدريبية ، والاحتياجات التدريبية التي تم توفيرها في البرامج المعدة وقد شمل هذا الاستبيان على (٤٣) ثلاث وأربعين احتياجاً تدريبياً يحتوي على خمس محاور هي الأهداف ، المحتوى ، طرق التدريس ، طرق التقييم ، استخدام معامل اللغة والوسائل التعليمية . ولقد طلب من المتدربات تحديد درجة حدوث أو توفر الاحتياج في الدورات في خمس درجات (لا يحدث أبداً ، لا يحدث لأبى لي ، يحدث أحياناً ، يحدث دائماً) ، للتعبير عن آرائهن حول واقع الدورات التدريبية .

ولكن نتيجة لصغر حجم العينة ولطبيعة موضوع الدراسة فقد تم جمع اختيار (لا يحدث أبداً ، ولا يحدث) واعتبر ذلك كمعيار لعدم الحدوث او توفّر الاحتياج في الدوران وكذلك تم جمع اختيار (يحدث أحياناً ، ويحدث دائماً) واعتبر ذلك كمعيار لحدوث او توفّر ذلك الاحتياج في برامج الدورات التدريبية . ثم تم اجراء اختبار كاي<sup>٢</sup> وذلك لتحديد الفروق بالنسبة لكل احتياج بين التكرارات الملاحظة والمتوقعة بالنسبة لدرجة عدم حدوثه فتبين أن هناك أربع احتياجات تدريبية تخص محور الأهداف كما يتضح ذلك في الجدول رقم (٤) ، وان هناك أربعة عشر احتياجاً تدريبياً في محور المحتوى يظهرها الجدول رقم (٥) وأربعة عشر احتياجاً تدريبياً في محور طرق التدريس كما هو مبين في الجدول رقم (٦) وسبع احتياجات تدريبية في محور التقييم يوضحها جدول رقم (٧) وأربعة اخرى في محور استخدام معمل اللغة والوسائل التعليمية موضحة في جدول رقم (٨):

## جدول رقم (٤)

يبين التكرارات والنسب المئوية وقيمة ك<sup>٢</sup> لكل احتياج تدريبي في محور الأهداف في واقع الدورات التدريبية وذلك حسب ما اشرن إليه المعلمات المتدربات

م	العبارات / الاحتياجات التدريبية	ت لايحدث	%	ت يحدث	%	المجموع	قيمة ك <sup>٢</sup>	الدالة
١	تعريف الدارسات بالأهداف العامة لتعليم اللغة الانجليزية .	٤	١٥ر٤	٢٢	٨٤ر٦	٢٦	١٢ر٤٦٢ *	
٢	اعطاء محاضرات نظرية عن الأهداف العامة لتدريس اللغة الانجليزية في المرحلة الثانوية .	٥	١٩ر٢	٢١	٨٠ر٨	٢٦	٣٨٤٦ *	
٣	تعريف الدارسات بالأهداف العامة لكل درس في الوحدة الواحدة .	١٢	٤٦ر٢	١٤	٥٣ر٨	٢٦	٠ر١٥٤	
٤	تعريف الدارسات بكيفية صياغة الأهداف الخاصة بكل درس في الوحدة	٢٦	١٠٠	-	-	٢٦	٢٦ *	

\* داله عند مستوى ٠.٥

- غير داله .

جدول رقم (٥)  
يبين التكرارات والنسب المئوية وقيمة كاي لكل احتياج تدريبي في محور المحتوى  
في واقع الدورات التدريبية وذلك حسب ما اشرن إليه المعلمات المتدربات

م	العبارات / الاحتياجات التدريبية	ت لا يحدث	%	ت يحدث	%	المجموع	قيمة كاي	الدلالة
١	تعريف الدارسات بالوحدات المتضمنه في الكتاب المطور في كل سنة دراسية .	١٤	٥٣ر٨	١٢	٤٦ر٢	٢٦	٠ر١٥٤	-
٢	تعريف الدارسات بالمقرر الجديد (كتاب المعلمة) وكيفية استخدامه ومناقشته	٢٦	١٠٠	-	-	٢٦	٢٦	*
٣	اعطاء محاضرات نظرية عن تعلم المهارات الاربعة : الاستماع التحدث ، القراءة والكتاب	١٣	٥٠	١٣	٥٠	٢٦	١٥ر٣٨٥	*
٤	تقديم محاضرات دراسية حول القواعد النحويه الواردة في المقرر الجديد	١٧	٦٥ر٤	٩	٣٤ر٦	٢٦	٢ر٤٦٢	-
٥	تقديم محاضرات دراسية حول العبارات الاصطلاحيه والتركيبات اللغويه الواردة في المقرر.	٢٦	١٠٠	-	-	٢٦	٢٦	*
٦	تقديم محاضرات دراسية توضح المستويات والتدرج في التحدث مثل: السرعة أو مجموعة المحادثات .	٢٣	٩٥ر٨	١	٤ر٢	٢٤	٢٠ر١٦٧	*
٧	تقديم محاضرات دراسية توضح المستويات والتدرج في التحدث مثل التنقل الميكانيكي عند الحديث .	٢٥	١٠٠	-	-	٢٥	٢٥	*
٨	تقديم محاضرات دراسية تبين كيفية نطق الكلمات الجديدة في المقرر المطور.	٢٥	٩٦ر٢	١	٣ر٨	٢٦	٢٢ر١٥٤	*
٩	تقديم مقررات دراسية تبين اين ومتى يرتفع وينخفض الصوت .	١٩	٧٣ر١	٧	٢٦ر٩	٢٦	٥ر٥٣٨	*
١٠	تقديم مقررات دراسية تعمل على الممام المعلمات بصوتيات اللغة الانجليزية .	٨	٣٠ر٨	١٨	٦٩ر٢	٢٦	٠ر٥٠	*
١١	تقديم مقررات دراسية تساعد الدارسات على معرفة كيفية تركيب الجمل في اللغة الانجليزية .	١٦	٦١ر٥	١٠	٣٨ر٥	٢٦	١ر٣٨٥	-
١٢	تقديم مقررات دراسية تساعد الدارسات على ان تكون لديهن القدرة على القراءة بنفس سهولة قراءة أي موضوع بلغتهن الأم .	٢٦	١٠٠	-	-	٢٦	٢٦	*

تابع جدول رقم (٥)

م	العبارات / الاحتياجات التدريبية	ت لايحدث	%	ت يحدث	%	المجموع	قيمة كا	الدالة
١٣	تعريف الدراسات بأساليب الكتابه وفن التعبير.	٢٦	١٠٠	-	-	٢٦	٢٦	*
١٤	تعريف الدارسات بالمصطلحات اللفوية ( ) طبيعتها وأهميتها في اللغة الانجليزية.	٢٦	١٠٠	-	-	٢٦	٢٦	*

\* داله عند مستوى ٠.٥ ر.  
- غير داله

## جدول رقم (٦)

يبين التكرارات والنسب المئوية لكل احتياج تدريبي في محور طرق التدريس في واقع الدورات التدريبية وذلك حسب ما أشرن اليه المعلمات المتدربات

م	العبارات / الاحتياجات التدريبية	ت لا يحدث	٪	ت يحدث	٪	المجموع	قيمة ك	الدالة
١	تقديم دروس نموذجية من قبل المتدربات	٢٣	٨٨ر٥	٣	١١ر٥	٢٦	١٥٣٨٥	*
٢	تقديم دروس نموذجية من قبل المعلمات المتدربات .	٤	١٥ر٤	٢٢	٨٤ر٦	٢٦	١٢ر٤٦٢	*
٣	عمل مناقشات بين الهيئة التدريسية والمتدربات بعد تقديم الدروس النموذجية	٣	١١ر٥	٢٣	٨٨ر٥	٢٦	١٥٣٨٥	*
٤	اعطاء محاضرات نظرية تربوية عن طريق تدريس المقرر الجديد للغة الانجليزية مع استخدام بعض الدروس كاملة .	١٢	٤٦ر٢	١٤	٥٣ر٨٤	٢٦	١٥٤	-
٥	اعطاء محاضرات نظرية تربوية عن طرق تدريس القراءة والأعمال الشفوية	٤	١٥ر٤	٢٢	٨٤ر٦	٢٦	١٢ر٤٦٢	*
٦	اعطاء محاضرات نظرية عن طرق تدريس القواعد النحوية والأعمال الكتابية	١٦	٦١ر٥	١٠	٣٨ر٥	٢٦	١٣٨٥	-
٧	اعطاء محاضرات نظرية تربوية عن طرق تدريس التعبير (الانشاء)	٢٦	١٠٠	-	-	٢٦	٢٦	*
٨	المام المعلمات المتدربات بضرورة تنوع طريقة تقديم درس الاملاء	٢٦	١٠٠	-	-	٢٦	٢٦	*
٩	المام المعلمات المتدربات بكيفية تقديم الكلمات والمصطلحات اللغوية الجديدة الواردة في المقرر المطور .	٢٢	٨٤ر٦	٤	١٥ر٤	٢٦	١٢ر٤٦٢	*
١٠	المام المعلمات المتدربات بكيفية تدريس الترجمة	٢٦	١٠٠	-	-	٢٦	٢٦	*
١١	تقديم محاضرات دراسية عن كيفية الإعداد والتحضير لكل درس والتخطيط له .	٢٢	٨٤ر٦	٤	١٥ر٤	٢٦	١٢ر٤٦٢	*
١٢	تقديم مقررات دراسية عن كيفية تنمية مهارة الاستماع لدى الطالبات	٢٥	٩٦ر٢	١	٣ر٨	٢٦	٢٢ر١٥٤	*
١٣	تقديم مقررات دراسية عن كيفية تغطية موضوعات المقرر حسب الحصص المقررة .	٢٢	٨٤ر٦	٤	١٥ر٤	٢٦	١٢ر٤٦٢	*
١٤	المام المعلمات المتدربات بمدى تأثير اللغة العربية على تعلم اللغة الانجليزية	١٤	٥٣ر٨	١٢	٤٦ر٢	٢٦	٠ر١٥٤	-



## جدول رقم (٧)

يبين التكرارات والنسبة المئوية وقيمة كمال كل احتياج تدريبي في محور التقييم في واقع الدورات التدريبية وذلك حسب ما أشرن إليه المعلمات المتدربات

م	العبارك / الاحتياجات التدريبية	ت لا يحدث	%	ت يحدث	%	المجموع	قيمة ك	الدالة
١	تعريف المتدربات بكيفية تقييم الطالبات من ناحية معرفة الكلمات الجديدة	٢٥	٩٦٫٢	١	٣٫٨	٢٦	٢٢١٥٤	*
٢	تعريف المتدربات بكيفية تقييم الطالبات من ناحية القراءة . والاجابة على الاسئلة المتعلقة بقطعة القراءة والأعمال الشفوية	١٩	٧٣٫١	٧	٢٦٫٩	٢٦	٥٥٣٨	*
٣	تعريف المتدربات بكيفية تقييم الطالبات من ناحية القواعد النحوية والأعمال الكتابية	٢٣	٨٨٫٥	٣	١١٫٥	٢٦	١٩٣٨٥	*
٤	تعريف المتدربات بكيفية تقييم الطالبات من ناحية المصطلحات اللغوية والتركيبات اللغوية .	٢٦	١٠٠	-	-	٢٦	٢٦	*
٥	تعريف المتدربات بكيفية تقييم الطالبات من ناحية التعبير (الانشاء)	٢٥	٩٦٫٢	١	٣٫٨	٢٦	٢٦١٥٤	*
٦	تعريف المتدربات بكيفية تقييم الطالبات من ناحية الاملاء والترجمة	٢٦	١٠٠	-	-	٢٦	٢٦	*
٧	الاهتمام بكيفية انساب الطالبات القدرة على التحدث باللغة الانجليزية ومعرفة أساليب قياس هذه القدرة .	٢٦	١٠٠	-	-	٢٦	٢٦	*

\* داله عند مستوى ٠٫٥

غير داله

## جدول رقم (٨)

يبين التكرارات والنسب المئوية وقيمة كاي لكل احتياج تدريبي في محور معمل اللغة ووسائلها في واقع الدورات التدريبية وذلك حسب ما أشرن إليه المعلمات المتدربات

م	العبارات / الاحتياجات التدريبية	ت لا يحدث	%	ت يحدث	%	المجموع	قيمة كاي	الدالة
١	تقديم مواد دراسية تكون لدى المتدربات القدرة على الاستفادة من معمل اللغة الانجليزية	٢٥	٩٦٫٢	١	٣٫٨	٢٦	٢٢٫١٥٤	*
٢	المام المعلمات بماهية الدروس الممكن اعطاؤها للطالبات في المعمل .	٢٦	١٠٠	-	-	٢٦	٢٦	*
٣	تقديم مقررات دراسية تكون لدى المتدربات القدرة على عمل وسائل تعليمية معينه	٢٦	١٠٠	-	-	٢٦	٢٦	*
٤	تقديم مقررات دراسية تكون لدى المتدربات القدرة على الاستفادة من الوسائل التعليمية السمعية البصرية ، والسمعية البصرية .	٢٤	٩٢٫٣	٢	٧٫٧	٢٦	١٨٫٦١٥	*

\* داله عند مستوى = ٠٫٥

- غير داله

وبالنظر في الجداول السابقة والتي يخلص كل جدول محاور

من المحاور الخمسة تتضح النتائج الاتية :

أن جميع الاحتياجات التدريبيه في محور معمل اللغة والوسائل التعليمية وعددها (٤) أربع قد تحصلت على قيم عالية لاختبار كاي تتراوح ما بين ٢٦-١٨ كما هو موضح في جدول رقم (٨) . وذلك مقارنة مع بقية المحاور حيث ان الاحتياجات التدريبية في كل من المحاور الثلاثة محور الاهداف ، محور المحتوى ، ومحور طرق التدريس ، تحصلت على نسب مئوية متفاوتة وقيم متفاوتة أيضاً لاختبار كاي تتراوح ما بين ٢٦-١٨ كقيم عالية ومتوسطة بقيمة اقل من ١٨ ، ومنخفضة عندما تكون القيمة غير دالة كما هو موضح في الجداول رقم (٤) ورقم (٥) ورقم (٦) .

فلقد تحصل الاحتياج الرابع في محور الأهداف على أعلى قيمة لـ ك<sup>٢</sup> وهو الخاص بتعريف الدراسات بكيفية صياغة الأهداف الخاصة بكل درس في الوحدة بينما تحصل الاحتياج الثالث في نفس المحور على قيمة منخفضة لـ ك<sup>٢</sup> وهي غير دالة احصائيا وقد يكون ذلك راجع لعامل الصدفة وهذا الاحتياج هو الخاص بتعريف الدراسات بالأهداف العامة لكل درس في الوحدة الواحدة .

بالنسبة لمحوري المحتوى ، وطرق التدريس فأظهرت النتائج أن لكل منهما أربعة عشر احتياجاً تدريبياً احتل ثمان من احتياجات المحتوى على قيمة عالية بين ٢٦-١٨ حيث أن ست احتياجات احتلت المرتبة الأولى بحصولها على نسبة مئوية ١٠٠٪ وقيماً ك<sup>٢</sup> ٠٢٦ بينما احتل ثلاث احتياجات على المرتبة الأخيرة وهي غير دالة احصائياً بمعنى أنه لا فرق بين توفر تلك الاحتياجات الخاصة بالمحتوى أو عدمها ، وقدمت أبحاثها الباحثة الى الصدفة ، وهو الاحتياج الخاص بتعريف الدراسات بالوحدات المتضمنه في الكتاب المطور في كل سنة دراسية فكان أكثر الجميع انخفاضاً من حيث حصوله على قيمة ك<sup>٢</sup> ، بينما احتلت الاحتياجات الباقية المستوى المتوسط .

وبمقارنة الاحتياجات السابقة في محور المحتوى بالاحتياجات التي في محور طرق التدريس يتضح أن غالبية الاحتياجات في محور طرق التدريس قد احتل المستوى المتوسط وعددها (٧) سبع احتياجات، وتساوت الاحتياجات من حيث العدد وهو (٣) ثلاث احتياجات في كلا المحورين من حيث وقوعهم في المستوى المنخفض ، كما تحصل احتياجان في محور

طرق التدريس على نفس القيمة لـ ك<sup>٢</sup> في المستوى المنخفض وهما :-

(١) اعطاء محاضرات نظريه تربويه عن طرق تدريس المقرر الجديد

للغة الانجليزية مع استخدام بعض الدروس كأمثله .

(٢) الامام المعلمات المتدريات بمدى تأثير اللغة العربية على تعلم

اللغة الانجليزية واحتل اربع احتياجات المستوي العالى ثلاث منها

تحصل على أعلى قيمة لـ ك<sup>٢</sup> وهي (٢٦) فاستحقوا بهذا المرتبة

الأولى ، وبذلك فإن أحد عشر احتياجاً تدريباً بالنسبة

للتوفر أو عدمه في واقع الدورات التدريبية ذو دلالة احصائية

عند مستوى (٠.٠٥) .

أما محور التقييم في واقع الدورات التدريبية فقد دلست

النتائج على أن هناك (٧) سبع احتياجات تدريبيه فيه ، كما أن جميعها

دالة احصائيا بمعنى أن هناك فروقاً بين توفر وحدوث هذه الاحتياجات

التي تخص معرفة كيفية تقييم الطالبات من النواحي المختلفة وعدم

حدوثها في واقع الدورات التدريبية ، ولقد تراوحت قيم هـ هذه

الاحتياجات ما بين المستويين العالمي والمتوسط كما يتضح ذلك في

الجدول رقم (٧) ولم تظهر النتائج فيما إذا كان هناك أي احتياج في هذا

المحور غير دال احصائياً مما يمثل ضرورة توفرها في الدورات .

وبناءً على ما سبق فقد قامت الباحثة بترتيب الاحتياجات

التدريبية في جميع المحاور مجتمعة بحسب عدم حدوثها أو توفرها

في واقع الدورات التدريبية وذلك بحساب النسبة المئوية لكل احتياج

ثم ترتيبها بصورة تنازلية والجدول رقم (٩) يعرض نتائج ترتيب الاحتياجات

حسب عدم حدوثها .

جدول رقم (٩)  
ترتيب الاحتياجات التدريبية حسب عدم حدوثها في برامج ودورات معلمات  
اللغة الانجليزية وذلك وفقاً للنسبة المئوية لكل احتياج

م	العبارات / الاحتياجات التدريبية	ت لايحدث	%	ت يحدث	%	المجموع	قيمة كأ	الدالة
١	تعريف الدارسات بكيفية صياغة الأهداف الخاصة بكل درس في الوحدة .	٢٦	١٠٠	-	-	٢٦	٢٦	*
٢	تعريف الدارسات بالمقرر الجديد (كتاب المعلمة) وكيفية استخدامة ومناقشته	٢٦	١٠٠	-	-	٢٦	٢٦	*
٣	تقديم محاضرات دراسية حول العبارات الاصطلاحية والتركيبات اللغوية الواردة في المقرر.	٢٦	١٠٠	-	-	٢٦	٢٦	*
٤	تقديم محاضرات دراسية توضح المستويات والتدرج في التحدث مثل: التنقل الميكانيكي عند الحديث .	٢٥	١٠٠	-	-	٢٥	٢٥	*
٥	تقديم مقررات دراسية تساعد الدارسات على أن تكون لديهن القدرة على القراءة بنفس سهولة قراءة أي موضوع بلغتهن الأم	٢٦	١٠٠	-	-	٢٦	٢٦	*
٦	تعريف الدارسات بأساليب الكتابة وفن التعبير	٢٦	١٠٠	-	-	٢٦	٢٦	*
٧	تعريف الدارسات بالمصطلحات اللغوية ( ) طبيعتها واهميتها في اللغة الانجليزية	٢٦	١٠٠	-	-	٢٦	٢٦	*
٨	اعطاء محاضرات نظرية تربوية عن طرق تدريس التعبير (الإنشاء)	٢٦	١٠٠	-	-	٢٦	٢٦	*
٩	المام المعلمات المتدربات بضرورة تنويع طريقة تقديم درس الاملاء	٢٦	١٠٠	-	-	٢٦	٢٦	*
١٠	المام المعلمات المتدربات بكيفية تدريس الترجمة	٢٦	١٠٠	-	-	٢٦	٢٦	*
١١	تعريف المتدربات بكيفية تقييم الطالبات من ناحية المصطلحات اللغوية والتركيبات اللغوية .	٢٦	١٠٠	-	-	٢٦	٢٦	*
١٢	تعريف المتدربات بكيفية تقييم الطالبات من ناحية الاملاء والترجمة	٢٦	١٠٠	-	-	٢٦	٢٦	*

تابع جدول رقم ( ٩ )

م	العبارات / الاحتياجات التدريبية	ت لا يحدث	ت يحدث	%	المجموع	قيمة كا	الدالة
١٣	الاهتمام بكيفية اكساب الطالبات القدرة على التحدث باللغة الانجليزية ومعرفة أساليب قياس هذه القدرة .	٢٦	-	١٠٠	٢٦	٢٦	*
١٤	المام المعلمات بماهية الدروس الممكن اعطاؤها للطالبات في المعمل .	٢٦	-	١٠٠	٢٦	٢٦	*
١٥	تقديم مقررات دراسية تكون لدى المتدربات القدرة على عمل وسائل تعليمية معينه .	٢٦	-	١٠٠	٢٦	٢٦	*
١٦	تقديم مقررات دراسية عن كيفية تنمية مهارة الاستماع لدى الطالبات	٢٥	١	٩٦ر٢	٢٦	٢٢ر١٥٤	*
١٧	تعريف المتدربات بكيفية تقييم الطالبات من ناحية معرفة الكلمات الجديدة	٢٥	١	٩٦ر٢	٢٦	٢٢ر١٥٤	*
١٨	تعريف المتدربات بكيفية تقييم الطالبات من ناحية التعبير (الانشاء)	٢٥	١	٩٦ر٢	٢٦	٢٢ر١٥٤	*
١٩	تقديم مواد دراسية تكون لدى المتدربات القدرة على الاستفادة من معمل اللغة الانجليزية .	٢٥	١	٩٦ر٢	٢٦	٢٢ر١٥٤	*
٢٠	تقديم محاضرات دراسية تبين كيفية نطق الكلمات الجديدة في المقرر المطور	٢٥	١	٩٦ر٢	٢٦	٢٢ر١٥٤	*
٢١	تقديم محاضرات دراسية توضح المستويات والتدرج في التحدث مثل : السرعة أو مجموعة المحادثات .	٢٣	١١	٩٥ر٨	٢٤	١٥١٦٧	*
٢٢	تقديم مقررات دراسية تكون لدى المتدربات القدرة على الاستفادة من الوسائل التعليمية السمعية، والبصرية، والسمعية البصرية	٢٤	٢	٩٢ر٣	٢٦	١٨ر٦١٥	*
٢٣	تقديم دروس نموذجية من قبل المدربات	٢٣	٣	٨٨ر٥	٢٦	١٩ر٣٨٥	*
٢٤	تعريف المتدربات بكيفية تقييم الطالبات من ناحية القواعد النحويه والاعمال الكتابيه	٢٣	٣	٨٨ر٥	٢٦	١٥ر٣٨٥	*
٢٥	المام المعلمات المتدربات بكيفية تقديم الكلمات والمصطلحات اللغوية الجديدة الواردة في المقرر المطور .	٢٢	٤	٨٤ر٦	٢٦	١٢ر٤٦٢	*

## تابع جدول رقم (٩)

م	العبارات / الاحتياجات التدريبية	ت لايحدث	٪	ت يحدث	٪	المجموع	قيمة كا	الدالة
٢٦	تقديم محاضرات دراسية عن كيفية الإعداد والتحضير اليومي لكل درس والتخطيط له .	٢٢	٨٤ر٦	٤	١٥ر٤	٢٦	١٢ر٤٦٢	*
٢٧	تقديم مقررات دراسية عن كيفية تغطية موضوعات المقرر حسب الحصص المقررة	٢٢	٨٤ر٦	٤	١٥ر٤	٢٦	١٢ر٤٦٢	*
٢٨	تقديم مقررات تبين أين ومتى يرتفع وينخفض الصوت	١٩	٧٣ر١	٧	٢٦ر٩	٢٦	٥ر٥٣٨	*
٢٩	تعريف المتدربات بكيفية تقييم الطالبات من ناحية القراءة والإجابة على الأسئلة المتعلقة بقطعة القراءة والأعمال الشفوية	١٩	٧٣ر١	٧	٢٦ر٩	٢٦	٥ر٥٣٨	*
٣٠	تقديم محاضرات دراسية حول القواعد النحوية الواردة في المقرر الجديد	١٧	٦٥ر٤	٩	٣٤ر٦	٢٦	٢ر٤٦٢	-
٣١	تقديم مقررات دراسية تساعد الدارسات على معرفة كيفية تركيب الجمل في اللغة الانجليزية	١٦	٦١ر٥	١٠	٣٨ر٥	٢٦	١ر٣٨٥	-
٣٢	اعطاء محاضرات نظرية تربوية عن طرق تدريس القواعد النحوية والأعمال الكتابية	١٦	٦١ر٥	١٠	٣٨ر٥	٢٦	١ر٣٨٥	-
٣٣	تعريف الدارسات بالوحدات المتضمنة في الكتاب المطور في كل سنة دراسية	١٤	٥٣ر٨	١٢	٤٦ر٢	٢٦	٠ر١٥٤	-

## تابع جدول رقم (٩)

م	العبارات / الاحتياجات التدريبية	ت لايحدث	%	ت يحدث	%	المجموع	قيمة كا	الدالة
٣٤	المام المعلمات المتدربات بمدى تأثر اللغة الانجليزية .	١٤	٣٥ر٨	١٢	٤٦ر٢	٢٦	٠ر١٥٤	-
٣٥	اعطاء محاضرات نظرية عن تعلم المهارات الاربعة: الاستماع ، التحدث ، القراءة والكتابة	١٣	٥٠	١٣	٥٠	٢٦	١٥ر٣٨٥	*
٣٦	تعريف الدارسات بالأهداف العامه لكل درس في الوحدة الواحدة	١٢	٤٦ر٢	١٤	٥٣ر٨	٢٦	٠ر١٥٤	-
٣٧	اعطاء محاضرات نظرية تربوية عن طرق تدريس المقرر الجديد للغة الانجليزية مع استخدام بعض الدروس كما مثله	١٢	٤٦ر٢	١٤	٥٣ر٨	٢٦	٠ر١٥٤	-
٣٨	تقديم مقررات دراسية تعمل على الممام المعلمات المتدربات بصوتيات اللغة الانجليزية	٨	٣٠ر٨	١٨	٦٩ر٦	٢٦	٩ر٨٦٤	*
٣٩	اعطاء محاضرات نظرية عن الأهداف العامة لتدريس اللغة الانجليزية في المرحلة الثانوية .	٥	١٩ر٢	٢١	٨٠ر٨	٢٦	٩ر٨٦٤	*
٤٠	تعريف الدارسات بالأهداف العامة لتعليم اللغة الانجليزية	٤	١٥ر٤	٢٢	٨٤ر٦	٢٦	١٢ر٤٦٢	*
٤١	تقديم دروس نموذجية من قبل المعلمات المتدربات	٤	١٥ر٤	٢٢	٨٤ر٦	٢٦	١٢ر٤٦٢	*
٤٢	اعطاء محاضرات نظرية تربوية عن طرق تدريس القواعد والأعمال الشفوية	٤	١٥ر٤	٢٢	٨٤ر٦	٢٦	١٢ر٤٦٢	*
٤٣	عمل مناقشات بين الهيئة التدريسية والمتدربات بعد تقديم الدروس النموذجية	٣	١١ر٥	٢٣	٨٨ر٥	٢٦	١٩ر٣٨٥	*

\* دالة عند مستوى ٠٥٥ر

- غير داله



وبالنظر في الجدول رقم (٩) يتضح أن معظم الاحتياجات التدريبية دالة احصائياً وبنسب عالية ، فلقد احتلت (١٥) خمسة عشر احتياجاً تدريبياً المرتبة الأولى بحصولها على نفس القيمة لـ ٢٥ ونسبة مئوية هي ١٠٠٪ ولقد شملت هذه الاحتياجات على الخمس العناصر الأساسية في بناء فقرات الاستبيان فمثلاً الاحتياج رقم (١) الخاص بتعريف الدراسات بكيفية صياغة الأهداف الخاصة بكل درس في الوحدة يتعلق بعنصر أو محور الأهداف ، أما الاحتياجات التدريبية من رقم (٢) وحتى رقم (٧) فإنها تخص المحتوى الخاص بالمقرر المطور ومن رقم (٨) وحتى رقم (١٠) فإنها تخص طرق التدريس ، والارقام ١١-١٢-١٣ فإنها تمس جانب التقييم ، أما الاحتياج (١٤) و (١٥) فإنها تتعلق بعمل اللغة الانجليزية والوسائل التعليمية ، مما يثبت وبدلالة احصائية أن المتدربات في أشد الحاجة لتوفر هذه الاحتياجات في الدورات .

ثم تليها احتياجات تدريبية أخرى بدلالات احصائية كبيرة وقيم عالية أيضاً و بنسب متفاوتة ، وبنسب مئوية متساوية لبعض الاحتياجات من رقم (١٦) وحتى رقم (٢٩) وذلك وفق درجة أو نسبة عدم الحدوث أو التوفر في الوحدات التدريبية .

والجدير بالملاحظة في ذلك الجدول أن هناك سبع احتياجات لم تكن ذات دلالة احصائية ، بمعنى أنه لا توجد فروقاً جوهرياً بين توفر تلك الاحتياجات أو عدمها في الدورات التدريبية — يكون ذلك راجع أساساً لعامل الصدفة .

كما يلاحظ أيضاً أن الاحتياج الخاص بتقديم مقررات دراسية تعمل على المام المعلمات المتدربات بصوتيات اللغة الانجليزية انها دالة احصائياً تماماً عند مستوى ٠.٠٥ .

وتجدر الإشارة أيضاً إلى أن الاحتياج المتعلق بعمل مناقشات بين الهيئة التدريسية والمتدربات بعد تقديم الدروس النموذجية ، قد احتل المرتبة الأخيرة حسب النسبة المئوية المتحصلة وفوق عدم حدوثه في الدورات التدريبية .

كما أظهر الجدول أيضاً الترتيب العام لبقية الاحتياجات التدريبية حسب النسب المئوية لكل احتياج وذلك بصورة تنازلية .

وبالتمعن في الجدول رقم (٩) وبناءً على التحليل الاحصائي لكل احتياج يظهر جلياً من النسب الكبيرة والـدلالات الاحصائية لتلك الاحتياجات حسب عدم توفرها في الدورات التدريبية فيما عدا سبعة منها حيث أنها لم تكن ذات دلالة احصائية وهي نسبة صغيرة بالمقارنة مع جميع الاحتياجات الأخرى وهذا يدل على أن هناك خلل في بعض الجوانب التخطيطية والتنفيذية لتلك الدورات حيث أنها لم تلبي كثير من تلك الاحتياجات وذلك بنسب عالية حسب الأرقام المبينه في الجدول .

وبذلك تكون الباحثة قد أجابت على التساؤل الأول هو :

هل حققت الدورات التدريبية لمعلمات اللغة الانجليزية في  
المرحلة الثانوية في مدينة مكة المكرمة أهدافها  
من النواحي التخطيطية ؟

ثانياً : التعرف على الاحتياجات التدريبية حسب رغبة المتدربات فيما

يجب أن تكون عليه الدورات التدريبية في كل محور ثم ترتيبها

حسب تلك الرغبة :

للإجابة على تساؤلات وفرضيات البحث تم جمع البيانات بواسطة استبيان حول آراء المتدربات معلمات اللغة الانجليزية في المرحلة الثانوية عما يجب أن تتوفر في الدورات التدريبية من احتياجات تدريبية فعلية ، وقد شمل هذا الاستبيان على (٤٣) ثلاث واربعين احتياجاً تدريبياً وقد طلب من المتدربات تحديد درجة موافقتهن على توفر الاحتياج في الدورات اختياراً أحد خمس درجات (أوافق تماماً ، أوافق ، لارأى لي ، أعارض ، أعارض بشدة) ونظراً لصغر حجم العينة وطبيعة الدراسة فقد تم جمع اختيار (أوافق تماماً ، أوافق) كمعيار لدرجة الموافقة على توفر وحدث ذلك الاحتياج في الدورات وكذلك تم جمع اختيار (أعارض ، أعارض بشدة) كمعيار لدرجة المعارضة والرفض لحدوث وتوفر ذلك الاحتياج في الدورات ، وبعد ذلك تم اجراء اختبار كا<sup>٢</sup> (X<sup>2</sup>) وذلك لتحديد الفروق بالنسبة لكل احتياج بين التكرارات الملاحظة والمتوقعة بالنسبة لدرجة الموافقة . فتبين أن هناك أربع احتياجات في محور الأهداف كما هو موضح في الجدول رقم (١٠) وأربعة عشر احتياجاً تدريبياً في كل من محوري المحتوى وطرق التدريس ، يظهر ذلك جلياً في الجدولين رقم (١١) ورقم (١٢) وسع احتياجات تدريبية في طرق تقييم الطالبات موضحة في جدول رقم (١٣) وأربع احتياجات تدريبية في محور معمل اللغة الانجليزية ووسائل تعليم اللغة الانجليزية كما هو مبين في الجدول رقم (١٤) .

## جدول رقم (١٠)

يبين التكرارات والنسب المئوية وقيمة كاً لكل احتياج تدريب أُشِرْن إليه  
المعلمات وذلك في محور الأهداف بما يجب أن تكون عليه الدورات التدريبية

م	العبارات / الاحتياجات التدريبية	ت أوافق %	ت أعارض %	المجموع	قيمة كاً	الدلالة
٠	تعريف الدارسات بالأهداف العامة لتعليم اللغة الانجليزية .	١٠٠	-	٢٦	٢٦	*
٢	اعطاء محاضرات نظرية الأهداف العامة لتدريس اللغة الانجليزية في المرحلة الثانوية	٩٢٫٣	٢	٢٦	١٨٫٦١٥	*
٣	تعريف الدارسات بالأهداف العامة لكل درس في الوحدة الواحدة .	١٠٠	-	٢٦	٢٦	*
٤	تعريف الدارسات بكيفية صياغه الأهداف الخاصة بكل درس في الوحدة .	١٠٠	-	٢٦	٢٦	*

\* داله عند مستوى ٠٥  
- غير داله

## جدول رقم (١١)

يبين التكرارات والنسب المئوية وقيمة كمال لكل احتياج تدريبي اشرف اليه  
المعلمات وذلك في محور المحتوى فيما يجب ان تكون عليه الدورات التدريبية

م	العبارات / الاحتياجات التدريبية	توافق	%	تعارض	%	المجموع	قيمة كمال	الدلالة
١	تعريف الدارسات بالوحدات المتضمنة في الكتاب المطور في كل سنة دراسية .	٢٦	١٠٠	-	-	٢٦	٢٦	*
٢	تعريف الدارسات بالمقرر الجديد (كتاب المعلمة) وكيفية استخدامه ومناقشته	٢٦	١٠٠	-	-	٢٦	٢٦	*
٣	اعطاء محاضرات نظرية عن تعلم المهارات الأربعة : الاستماع ، التحدث ، القراءة ، الكتابة .	٢٦	١٠٠	-	-	٢٦	٢٦	*
٤	تقديم محاضرات دراسية حول القواعد النحوية الواردة في المقرر الجديد	٢٦	١٠٠	-	-	٢٦	٢٦	*
٥	تقديم محاضرات دراسية حول العبارات الاصطلاحية والتركيبات اللغوية الواردة في المقرر	٢٦	١٠٠	-	-	٢٦	٢٦	*
٦	تقديم محاضرات دراسية توضح المستويات والتدرج في التحدث مثل : السرعة او مجموعة المحادثات	٢٣	٩٥ر٨	١	٤ر٢	٢٤	٢٥١٦٧	*
٧	تقديم محاضرات دراسية توضح المستويات والتدرج في التحدث مثل : التنقل الميكانيكي عند الحديث .	٢١	٩١ر٣	١	٤ر٣	٢٣	١٨١٨٢	*
٨	تقديم محاضرات دراسية تبين كيفية نطق الكلمات الجديدة في المقرر المطور	٢٦	١٠٠	-	-	٢٦	٢٦	*
٩	تقديم مقررات دراسية تبين أين ومتى يرتفع وينخفض الصوت	٢٦	١٠٠	-	-	٢٦	٢٦	*
١٠	تقديم مقررات دراسية تعمل على الممام المعلمات المتدربات بصوتيات اللغة الانجليزية	٢٦	١٠٠	-	-	٢٦	٢٦	*
١١	تقديم مقررات دراسية تساعد الدارسات على معرفة كيفية تركيب الجمل في اللغة الانجليزية .	٢٢	٨٤ر٦	٤	١٥ر٤	٢٦	١٢ر٤٦٢	*
١٢	تقديم مقررات دراسية تساعد الدارسات على أن تكون لديهن القدرة على القراءة بنفس سهولة قراءة أي موضوع بلغتهن الأم .	٢٦	١٠٠	-	-	٢٦	٢٦	*

تابع جدول رقم (١١)  
يبين التكرارات والنسب المئوية وقيمة كالأكل احتياج تدريبي أشن إليه  
المعلمات وذلك في محور المحتوى فيما يجب أن تكون عليه الدورات التدريبية

م	العبارات / الاحتياجات التدريبية	ت. اوافقة، %	ت. اعراض %	المجموع	قيمة كآ	الدالة
١٣	تعريف الدارسات بأساليب الكتابة وفن العبير .	١٠٠	-	٢٦	٢٦	*
١٤	تعريف الدارسات بالمصطلحات اللغوية ( ) طبيعتها واهميتها في اللغة الانجليزية .	١٠٠	-	٢٦	٢٦	*

\* دالة عند مستوى ٠.٠٥  
- غير داله

## جدول رقم (١٢)

يبين التكرارات والنسب المئوية وقيمة كمال لكل احتياج تدريسي اشرن اليه المعلمات وذلك في محور طرق التدريس فيما يجب ان تكون عليه الدورات التدريبية

م	العبارات / الاحتياجات التدريبية	وافق	٪	اعترض	٪	المجموع	قيمة كمال	الدالة
١	تقديم دروس نموذجية من قبل المدربات	٢٦	١٠٠	-	-	٢٦	٢٦	*
٢	تقديم دروس نموذجية من قبل المعلمات المتدربات	٢٦	١٠٠	-	-	٢٦	٢٦	*
٣	عمل مناقشات بين الهيئة التدريسية والمتدربات بعد تقديم الدروس النموذجية	٢٦	١٠٠	-	-	٢٦	٢٦	*
٤	اعطاء محاضرات نظرية تربوية عن طرق تدريس المقرر الجديد للغة الانجليزية مع استخدام بعض الدروس كأمثلة .	٢٦	١٠٠	-	-	٢٦	٢٦	*
٥	اعطاء محاضرات نظرية تربوية عن طرق تدريس القراءة والأعمال الشفوية	٢٦	١٠٠	-	-	٢٦	٢٦	*
٦	اعطاء محاضرات نظرية تربوية عن طرق تدريس القواعد النحوية والأعمال الكتابية	٢٦	١٠٠	-	-	٢٦	٢٦	*
٧	اعطاء محاضرات نظرية تربوية عن طرق تدريس الشعبيين (الإنشائيين)	٢٦	١٠٠	-	-	٢٦	٢٦	*
٨	المام المعلمات المتدربات بضرورة تنويع طريقة تقديم درس الاملاء	٢٦	١٠٠	-	-	٢٦	٢٦	*
٩	المام المعلمات المتدربات بكيفية تقديم الكلمات والمصطلحات اللغوية الجديدة الواردة في المقرر المطور	٢٦	١٠٠	-	-	٢٦	٢٦	*
١٠	المام المعلمات المتدربات بكيفية تدريس الترجمة .	٢٦	١٠٠	-	-	٢٦	٢٦	*
١١	تقديم محاضرات دراسية عن كيفية الإعداد والتحضير اليومي لكل درس والتخطيط له	٢٦	١٠٠	-	-	٢٦	٢٦	*
١٢	تقديم مقررات دراسية عن كيفية تنمية مهارة الاستماع لدى الطالبات	٢٦	١٠٠	-	-	٢٦	٢٦	*
١٣	تقديم مقررات دراسية عن كيفية تغطية موضوعات المقرر حسب الحصص المقررة	٢٤	٩٦	١	٤	٢٥	٢٦٠	*
١٤	المام المعلمات المتدربات بمدى تأثير اللغة العربية على تعلم اللغة الانجليزية	٢٦	١٠٠	-	-	٢٦	٢٦	*



جدول رقم (١٣)  
يبين التكرارات والنسب المئوية وقيمة كمال كل احتياج تدريبي أُشِرَ إليه المعلمات  
وذلك في محور التقييم فيما يجب أن تكون عليه الدورات التدريبية

م	العبارات / الاحتياجات التدريبية	ت اوافق	%	ت اعارض	%	المجموع	قيمة كا	الدالة
١	تعريف المتدربات بكيفية تقييم الطالبات من ناحية معرفة الكلمات الجديدة	٢٦	١٠٠	-	-	٢٦	٢٦	*
٢	تعريف المتدربات بكيفية تقييم الطالبات من ناحية القراءة والإجابة على الأسئلة المتعلقة بقطعة القراءة والأعمال الشفوية	٢٦	١٠٠	-	-	٢٦	٢٦	*
٣	تعريف المتدربات بكيفية تقييم الطالبات من ناحية القواعد النحوية والأعمال الكتابية	٢٦	١٠٠	-	-	٢٦	٢٦	*
٤	تعريف المتدربات بكيفية تقييم الطالبات من ناحية المصطلحات اللغوية والتركيبات اللغوية .	٢٦	١٠٠	-	-	٢٦	٢٦	*
٥	تعريف المتدربات بكيفية تقييم الطالبات من ناحية التعبير (الانشاء)	٢٦	١٠٠	-	-	٢٦	٢٦	*
٦	تعريف المتدربات بكيفية تقييم الطالبات من ناحية الاملاء والترجمة .	٢٦	١٠٠	-	-	٢٦	٢٦	*
٧	الاهتمام بكيفية اكساب الطالبات القدرة على التحدث باللغة الانجليزية ومعرفة أساليب قياس هذه القدرة .	٢٦	١٠٠	-	-	٢٦	٢٦	*

## جدول رقم ( ١٤ )

يبين التكرارات والنسب المئوية وقيمة كاي لكل احتياج تدريبي أشرن إليه المعلمات وذلك في محور معمل اللغة ووسائلها فيما يجب ان تكون عليه الدورات التدريبية

م	العبارات / الاحتياجات التدريبية	توافق %	تعارض %	المجموع	قيمة كاي	الدالة
١	تقديم مواد دراسية تكون لدى المتدربات القدرة على الاستفادة من معمل اللغة الانجليزية .	١٠٠	-	٢٦	٢٦	*
٢	المام المعلمات بماهية الدروس الممكن اعطاؤها للطالبات في المعمل .	١٠٠	-	٢٦	٢٦	*
٣	تقديم مقررات دراسية تكون لدى المتدربات القدرة على عمل وسائل تعليمية معينة .	١٠٠	-	٢٦	٢٦	*
٤	تقديم مقررات دراسية تكون لدى المتدربات القدرة على الاستفادة من الوسائل التعليمية السمعية ، البصرية ، والسمعية البصرية .	١٠٠	-	٢٦	٢٦	*

وبالنظر في الجداول السالفة الذكر تستطيع الباحثة أن تناقش النتائج على النحو التالي :

ان الاحتياجات التدريبية الخاصة بمحور الأهداف قد احتلت جميعها المستوى العالي أو المرتفع حيث تحصلت على قيم كبرى لـ ك<sup>٢</sup> وذات دلالة احصائية كبيرة حيث حصل ثلاث احتياجات منها على نسبة ١٠٠٪ كانت قيمة ك<sup>٢</sup> ٢٦ كما هو موضح في الجدول رقم ( ١٠ ) .

وبالنسبة لمحور المحتوى وطرق التدريس أظهرت النتائج أن لكل منهما أربعة عشر احتياجاً تدريبياً موضحة في الجدول رقم ( ١١ ) ورقم ( ١٢ ) فيتضح أن الاحتياجات التدريبية في كل منهما قد احتلتا المستوى المرتفع بتحصلهما على قيم كبيرة ونسب مرتفعة وبدلالاتهما العالية ماعدا احتياج تدريبي واحد في محور المحتوى وقع في المستوى المتوسط بحصوله على نسبة ٨٤٫٦٪ من حيث درجة الموافقة أي رغبة المتدربين في حصوله وتوفيره في الدورات التدريبية ، وتحقيقه لقيمته ك<sup>٢</sup> هي ١٢٫٤٦٢ وهو الاحتياج الخاص بتقديم مقررات دراسية تساعد الدارسات على معرفة كيفية تركيب الجمل في اللغة الانجليزية كما يظهره الجدول رقم ( ١١ )

ويظهر الجدول رقم ( ١٣ ) الخاص بمحور التقييم والجدول رقم ( ١٤ ) الخاص باحتياجات محور معمل اللغة ووسائل تعليم اللغة أن جميع الاحتياجات في كل من المحورين ذات دلالات احصائية

عالية وقيم كبيرة ونسب مئوية عالية حيث حصل كل احتياج فيهم — على نسبة مئوية ١٠٠٪ وقيمة كما ٢٦ وذلك من حيث درجة موافقة المتدربات ورغبتهن في توفرها في الدورات التدريبية .  
وبذلك احتلت جميع الاحتياجات المرتبة الأولى .  
كما يجدر التنويه بأنه لم يقع أي احتياج تدريبي في جميع المحاور ضمن المستوى المنخفض بمعنى أنه لا توجد احتياجات تدريبية غير داله احصائياً .

وقد قامت الباحثة بترتيب الاحتياجات التدريبية حسب رغبة المتدربات في توفرها في الدورات التدريبية أي كما يجب أن تكون عليه الدورات وذلك بحساب النسبة المئوية لكل احتياج حسب درجة الموافقة لترتيب لتلك الاحتياجات وبذلك بصورة تنازليه .

والجدول رقم ( ١٥ ) يعرض نتائج ترتيب الاحتياجات بحسب النسبة المئوية لدرجة الموافقة .

جدول رقم (١٥)  
يبين ترتيب الاحتياجات التدريبية التي أُسرن إليها المعلمات فيما يجب أن تكون  
عليه الدورات التدريبية وذلك وفقاً للنسبة المئوية لكل احتياج  
تربوي

م	العبارات / الاحتياجات التدريبية	ت اوافق	%	ت اعارض	%	المجموع	قيمة كا	الدالة
١	تعريف الدارسات بالأهداف العامة لتعلم اللغة الانجليزية .	٢٦	١٠٠	-	-	٢٦	٢٦	*
٢	تعريف الدارسات بالأهداف العامة لكل درس في الوحدة الواحدة .	٢٦	١٠٠	-	-	٢٦	٢٦	*
٣	تعريف الدارسات بكيفية صياغة الأهداف الخاصة بكل درس في الوحدة	٢٦	١٠٠	-	-	٢٦	٢٦	*
٤	تعريف الدارسات بالوحدات المتضمنه في الكتاب المطور في كل سنة دراسية .	٢٦	١٠٠	-	-	٢٦	٢٦	*
٥	تعريف الدارسات بالمقرر الجديد (كتاب المعلمة) وكيفية استخدامه ومناقشته	٢٦	١٠٠	-	-	٢٦	٢٦	*
٦	اعطاء محاضرات نظرية عن تعلم المهارات الأربعة: الاستماع، التحدث، القراءة، الكتابة .	٢٦	١٠٠	-	-	٢٦	٢٦	*
٧	تقديم محاضرات دراسية حول القواعد النحوية الواردة في المقرر الجديد .	٢٦	١٠٠	-	-	٢٦	٢٦	*
٨	تقديم محاضرات دراسية حول العبارات الاصلاحية والتركيبات اللغوية الواردة في المقرر .	٢٦	١٠٠	-	-	٢٦	٢٦	*
٩	تقديم محاضرات دراسية تبين كيفية نطق الكلمات الجديدة في المقرر المطور	٢٦	١٠٠	-	-	٢٦	٢٦	*
١٠	تقديم مقررات دراسية تبين أين ومتى يرتفع وينخفض الصوت .	٢٦	١٠٠	-	-	٢٦	٢٦	*
١١	تقديم مقررات دراسية تعمل على المام المعلمات المتدربات بصوتيات اللغة الانجليزية	٢٦	١٠٠	-	-	٢٦	٢٦	*
١٢	تقديم مقررات دراسية تساعد على أن تكون لديهن القدرة على القراءة بنفس سهولة قراءة أي موضوع بلغتهن الأم	٢٦	١٠٠	-	-	٢٦	٢٦	*
١٣	تعريف الدارسات بأساليب الكتابة وفن التعبير .	٢٦	١٠٠	-	-	٢٦	٢٦	*

تابع جدول رقم (١٥)

م	العبارات / الاحتياجات التدريبية	ت اوافق	٪	ت اعارض	٪	المجموع	قيمة كا	الدالة
١٤	تعريف الدارسات بالمصطلحات اللغوية ( ) طبيعتها وأهميتها في اللغة الإنجليزية .	٢٦	١٠٠	-	-	٢٦	٢٦	*
١٥	تقديم دروس نموذجية من قبل المدربات	٢٦	١٠٠	-	-	٢٦	٢٦	*
١٦	تقديم دروس نموذجية من قبل المعلمات المتدربات	٢٦	١٠٠	-	-	٢٦	٢٦	*
١٧	عمل مناقشات بين الهيئة التدريسية والمتدربات بعد تقدم الدروس النموذجية	٢٦	١٠٠	-	-	٢٦	٢٦	*
١٨	اعطاء محاضرات نظرية تربوية عن طرق تدريس المقرر الجديد للغة الانجليزية	٢٦	١٠٠	-	-	٢٦	٢٦	*
١٩	مع استخدام بعض الدروس كأمثلة اعطاء محاضرات نظرية تربوية عن طرق تدريس القراءة والاعمال الشفوية	٢٦	١٠٠	-	-	٢٦	٢٦	*
٢٠	اعطاء محاضرات نظرية تربوية عن طرق تدريس القواعد النحويه والاعمال الكتابية	٢٦	١٠٠	-	-	٢٦	٢٦	*
٢١	اعطاء محاضرات نظرية تربوية عن طرق تدريس التعبير (الانشاء)	٢٦	١٠٠	-	-	٢٦	٢٦	*
٢٢	المام المعلمات المتدربات بضرورة تنويع تقديم درس الاملاء	٢٦	١٠٠	-	-	٢٦	٢٦	*
٢٣	المام المعلمات المتدربات بكيفية تقديم الكلمات والمصطلحات اللغوية الجديدة الواردة في المقرر المطور .	٢٦	١٠٠	-	-	٢٦	٢٦	*
٢٤	المام المعلمات المتدربات بكيفية تدريس الترجمة .	٢٦	١٠٠	-	-	٢٦	٢٦	*
٢٥	تقديم محاضرات دراسية عن كيفية الاعداد والتحضير لكل درس والتخطيط له .	٢٦	١٠٠	-	-	٢٦	٢٦	*
٢٦	تقديم مقررات دراسية عن كيفية تنمية مهارة الاستماع لدى الطالبات .	٢٦	١٠٠	-	-	٢٦	٢٦	*
٢٧	المام المعلمات المتدربات بمدى تأثير اللغة الانجليزية .	٢٦	١٠٠	-	-	٢٦	٢٦	*

تابع جدول رقم ( ١٥ )

يبين ترتيب الاحتياجات التدريبية التي اشرن اليها المعلمات فيما يجب ان تكون عليه الدورات التدريبية وذلك وفقا للنسبة المئوية لكل احتياج تدريبي

م	العبارات / الاحتياجات التدريبية	ت اوافق	%	ت اعارض	%	المجموع	قيمة كا	الدالة
٢٨	تعريف المتدربات بكيفية تقييم الطالبات من ناحية معرفة الكلمات الجديدة	٢٦	١٠٠	-	-	٢٦	٢٦	*
٢٩	تعريف المتدربات بكيفية تقييم الطالبات من ناحية القراءة والاجابة على الاسئلة المتعلقة بقطعة القراءة والاعمال الشفوييه	٢٦	١٠٠	-	-	٢٦	٢٦	*
٣٠	تعريف المتدربات بكيفية تقييم الطالبات من ناحية القواعد النحوية والاعمال الكتابية	٢٦	١٠٠	-	-	٢٦	٢٦	*
٣١	تعريف المتدربات بكيفية تقييم الطالبات من ناحية المصطلحات اللغوية والتركيبات اللغوية .	٢٦	١٠٠	-	-	٢٦	٢٦	*
٣٢	تعريف المتدربات بكيفية تقييم الطالبات من ناحية التعبير (الانشاء)	٢٦	١٠٠	-	-	٢٦	٢٦	*
٣٣	تعريف المتدربات بكيفية تقييم الطالبات من ناحية الاملاء والترجمة	٢٦	١٠٠	-	-	٢٦	٢٦	*
٣٤	الاهتمام بكيفية اكساب الطالبات القدرة على التحدث باللغة الانجليزيه ومعرفة اساليب قياس هذه القدرة	٢٦	١٠٠	-	-	٢٦	٢٦	*
٣٥	تقديم مواد دراسية تكون لدى المتدربات القدرة على الاستفادة من معمل اللغة الانجليزية .	٢٦	١٠٠	-	-	٢٦	٢٦	*
٣٦	المام المعلمات بماهية الدروس الممكن اعطاؤها للطالبات في المعمل .	٢٦	١٠٠	-	-	٢٦	٢٦	*
٣٧	تقديم مقررات دراسية تكون لدى المتدربات القدرة على عمل وسائل تعليمية معينة .	٢٦	١٠٠	-	-	٢٦	٢٦	*
٣٨	تقديم مقررات دراسية تكون لدى المتدربات القدرة على الاستفادة من الوسائل التعليمية السمعية ، والبصرية ، والسمعية البصرية .	٢٦	١٠٠	-	-	٢٦	٢٦	*
٣٩	تقديم مقررات دراسية عن كيفية تغطية الموضوعات المقرره حسب الحصص المقررة	٢٤	٩٦	١	٤	٢٥	٢٦٠	*

## تابع جدول رقم (١٥)

م	العبارات / الاحتياجات التدريبية	ت لايحدث	%	ت لايحدث	%	المجموع	قيمة كا	الدالة
٤٠	تقديم محاضرات دراسية توضح المستويات والتدرج في التحدث مثل : السرعة أو مجموعة المحادثات	٢٣	٩٥ر٨	١	٤ر٢	٢٤	٢٠ر١٦٧	*
٤١	اعطاء محاضرات نظريه عن الاهداف العامة لتدريس اللغة الانجليزيه في المرحلة الثانوية	٢٤	٩٢ر٣	٢	٧ر٧	٢٦	١٨ر٦١٥	*
٤٢	تقديم محاضرات نظرية توضح المستويات والتدرج في التحدث مثل : التنقل الميكانيكي عند الحديث .	٢١	٩١ر٣	١	٤ر٣	٢٣	١٥ر١٨٢	*
٤٣	تقديم مقررات دراسية تساعد الدراسات على معرفة كيفية تركيب الجمل في اللغة الانجليزية .	٢٢	٨٤ر٦	٤	١٥ر٤	٢٦	١٥٤٦٢	*
* دالة عند مستوى ٠.٠٥ - غير داله								



وبالنظر في الجدول رقم (١٥) يتضح أن جميع الاحتياجات التدريبية ذات دلالة احصائية وينسب عاليه ، بمعنى أن هناك فروقاً جوهرية بين درجة موافقتهم لتوفر تلك الاحتياجات التدريبية ودرجة معارضتهم لحدوثها في تلك الدورات حيث حصل ثمانية وثلاثون احتياجاً تدريبياً على المرتبة الاولى بنسبة مئوية قدرها ١٠٠٪ بينما تفاوتت نسبة خمس احتياجات تدريبية ثلث تلك المرتبة . كما يظهر ايضاً ان الاحتياج الخاص بتقديم مقررات دراسية تساعد الدارسات على معرفة كيفية تركيب الجمل باللغة الانجليزية قد احتلت المرتبة الاخيرة .

كما يبين الجدول الترتيب العام لبقية الاحتياجات التدريبية .

بناءً على ما أظهرته نتائج التحليل، وما حصلت عليه الاحتياجات التدريبية من قيم عالية ودلالة احصائية بنسبة كبيرة ليدل على ان المعلمات المتدربات يرغبن في توفر تلك الاحتياجات التدريبية في الدورات التدريبية وبذلك عبرن عنها بأنها احتياجات حقيقية فعلية لهن يوعدن تغطيتها في برامج الدورات وبذلك تكون الباحثة قد اجابت علي التساؤل الثاني وهو :

ماهي الاحتياجات التدريبية لمعلمات اللغة الانجليزية في المرحلة الثانوية ؟

## ثالثاً - تفسير النتائج

بالنظر فى الجدولين رقم ( ٩ ) الذى يعرض ترتيب الاحتياجات فى جميع المحاور حسب عدم حدوثها وتوفرها فى واقع الدورات التدريبية حسب رغبة المتدربين فى توفرها فى الدورات التدريبية تبين ان الاحتياجات التدريبية فى كل من واقع الدورات التدريبية وما يجب أن يكون عليه كانت ذات دلالة احصائية وبقية كبرى وذلك من حيث عدم توفرها للمعلمات المتدربات فى واقع الدورات التدريبية المعدة لهن . ومن حيث رغبة المتدربات فى توفر تلك الاحتياجات فيما يجب أن تكون عليه الدورات ، من هنا تظهر الفجوة بين ما يحدث حقيقة فى واقع الدورات المعدة لهن من برامج ومقررات دراسية تلبى احتياجاتهن حيال المقرر المطور ليحقق الاهداف الموضوعية .

حتى الاحتياجات التدريبية الغير دالة احصائياً وعددهن ( ٧ ) فى واقع الدورات التدريبية أى أنها تعنى عدم وجود فروق فى توفرها فى الدورات أو عدم توفرها كما هو موضح فى الجدول رقم ( ١٦ ) فإنها نفسها كانت دالة احصائياً فيما يجب أن تكون عليه

الدورات وبقيم عاليه تحتل المرتبة الأولى ، كما يتضح ذلك من نفس الجدول مما يعبر عن رغبتهم في توفرها في الدورات وهذا يدل على احتمال ان عامل الصدفة وراء عدم دلالية تلك الاحتياجات في واقع الدورات فعلي سبيل المثال : الاحتياج رقم (٢٢) الموضح في جدول رقم (١٦) من محور طرق التدريس والخاص باعطاء محاضرات نظرية تربوية عن طرق تدريس المقرر الجديد للغة الانجليزية مع استخدام بعض الدروس كأمثلة . هذا الاحتياج غير دال في واقع الدورات التدريبية ، بينما تحصل على قيمة كبيرة من الدلالة الاحصائية فيما يجب ان تكون عليه الدورات مما يمثل احتياجاً فعلياً للمعلمات يرغبن في توفره في الدورات التدريبية .

والجدول رقم ( ١٦ ) يعرض التكرارات والنسب المئوية المتحصلة وقيمة كلاً لكل احتياج تدريبي في واقع الدورات التدريبية وفيما يجب ان تكون عليه الدورات التدريبية لمقارنة الاحتياجات التدريبية في كلا الجانبين .

والجدير بالاشارة ان نتائج التحليل الاحصائي لم تظهر فروقا جوهرية للاحتياجات التدريبية مع عامل السن بالنسبة للمتدربات ، ولامع عامل الخبرة في تدريس المادة لكل متدربة ولا لعامل الحالة الاجتماعية للمتدربات سواء كانت المتدربة متزوجة أم غير متزوجة ، أي أن النتائج كانت غيردالة احصائيا لكل احتياج تدريبي مع العوامل السابقة .

كماتود أن تشيرالباحثة أن فقرات وعبارات الاستبيان تركزبصفة خاصة على النقاط الجديدة الواردة في المقرر المطور حسب طبيعة موضوع البحث - سواء من ناحية الكلمات ، أو التركيبات والمصطلحات اللغوية ، أو القواعد النحوية ، وليست على أساس انها نقاط عن اللغة الانجليزية كلغة بصفة عامة .

جدول رقم (١٦)  
 يبين التكرارات والنسب المئوية لكل احتياج تدريب اشرف اليه المعلمات في واقع وما يجب ان تكون عليه  
 الدورات التدريبية

رقم العبارة التسلسل	واقع الدورات التدريبية			ما يجب ان تكون عليه الدورات		
	لايحدث	يحدث	واقف	لايحدث	يحدث	واقف
١	٤	٢٢	٨٤٦	٢٦	١٠٠	٢٦
٢	٥	٢١	٨٠٨	٢٤	٩٢٣	٢٤
٣	١٢	١٤	٥٣٨	٢٦	١٠٠	٢٦
٤	٢٦	-	-	٢٦	١٠٠	٢٦
٥	١٤	١٢	٤٦٢	٢٦	١٠٠	٢٦
٦	٢٦	-	-	٢٦	١٠٠	٢٦
٧	١٢	١٤	٥٠	٢٦	١٠٠	٢٦
٨	١٧	٩	٣٤٦	٢٦	١٠٠	٢٦
٩	٢٦	-	-	٢٦	١٠٠	٢٦
١٠	٢٢	١	٤٢	٢٢	٩٥٨	٢٢
١١	٢٥	-	-	٢١	٩١٣	٢١
١٢	٢٥	١	٣٨٢	٢٦	١٠٠	٢٦
١٣	١٩	٧	٢٦٩	٢٦	١٠٠	٢٦
١٤	٧	٧١	٦٩٢	٢٦	١٠٠	٢٦
١٥	٦١	١٠	٣٨٥	٢٦	١٠٠	٢٦
١٦	٦١	-	-	٢٦	١٠٠	٢٦
١٧	٦١	-	-	٢٦	١٠٠	٢٦
١٨	٦١	-	-	٢٦	١٠٠	٢٦
١٩	٢٢	٣	١١٥	٢٦	١٠٠	٢٦
٢٠	٣	٢٢	١٤٦	٢٦	١٠٠	٢٦
٢١	١١	٢١	٥٣٨	٢٦	١٠٠	٢٦
٢٢	٣	٣١	٣٧٤	٢٦	١٠٠	٢٦
٢٣	٣	٢٢	٨٤٦	٢٦	١٠٠	٢٦
٢٤	٦١	١٠	٣٨٥	٢٦	١٠٠	٢٦
٢٥	٦١	-	-	٢٦	١٠٠	٢٦
٢٦	٦١	-	-	٢٦	١٠٠	٢٦
٢٧	٢٢	٣	١٥٤	٢٦	١٠٠	٢٦
٢٨	٢٢	-	-	٢٦	١٠٠	٢٦
٢٩	٢٢	-	-	٢٦	١٠٠	٢٦
٣٠	٢٥	٣	١٥٤	٢٦	١٠٠	٢٦
٣١	٢٢	١	٣٨٢	٢٦	١٠٠	٢٦
٣٢	٢٢	٣	١١٥	٢٥	٩٦	٢٤



خلاصة نتائج البحث

---

فيما يلي عرض للنتائج التي توصلت اليها الباحثة من دراستها وهي

كالتالي :

- (١) أظهرت الدراسة ان هناك ثلاثاً وأربعين احتياجاً تدريبياً حدها المجتمع الكلي للدراسة من المعلمات المتدربات .
- (٢) أظهرت الدراسة أن ثلاثاً وأربعين احتياجاً تدريبياً لم تتوفر في واقع الدورات التدريبية المعدة لهن فرتبتها الباحثة حسب عدم التوفر .
- (٣) أظهرت الدراسة أن هناك ثلاثاً وأربعين احتياجاً تدريبياً يرغبون في توفرها في الدورات التدريبية المخصصة لهن فقامت الباحثة بترتيبها حسب درجة الموافقة في توفرها .
- (٤) أظهرت الدراسة ان هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين ما يحدث وما يحدث في واقع الدورات التدريبية أي ماتوفرت في الدورات ومالـم يتوفر فيها من احتياجات ، وان هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين درجة الموافقة ودرجة المعارضة فيما يجب ان تكون عليه الدورات ، الأمر الذي يوضح ماتحقق بالفعل من احتياجات وبين ما يرغبون في تحقيقه في الدورات التدريبية المعدة لهن .
- (٥) لم تتوصل الدراسة الى تحديد لأولويات الاحتياجات التدريبية لمعلمات اللغة الانجليزية .

## التوصيات والمقترحات

التوصيات والمفترحات

التوصيات :

في ضوء ماتم التوصل اليه من نتائج في هذا البحث تومي الباحثة  
بمايلي :

- (١) ان تهتم الدورات التدريبية لمعلمات اللغة الانجليزية بالاحتياجات التدريبية التي كشفت عنها هذه الدراسة وفقا لدرجة أهمية كـل منها حتى يشعرن بأهمية ماتقدمة الدورات لهن وانها ذات فائدة حقيقية في ممارستن لمهنة التدريس .
- (٢) الاتصال المستمر بالمعلمات بين فترة واخرى لمعرفة ملاحظاتهم حول مايستجد في الساحة العملية أثناء تدريسهن إذ ان الممارسة الميدانية في واقع التدريس يكشف عن احتياجات جديدة يجب ان تنعكس في دورات تدريبية مستقبلية قادمة لهن .
- (٣) اجراء دراسة مسحية علميه لمعرفة أسباب عدم توفر الاحتياجات التدريبية التي أشن اليها المعلمات والتي كشفت عنها الدراسة لتلافي ذلك في دورات قادمة .
- (٤) جمع المعلومات والبيانات الصحيحة والرجوع إلى المصادر المختلفة والدراسات المتعلقة بالموضوع عند تصميم وتخطيط دورات تدريبية لمعلمات اللغة الانجليزية مع مراعاة تهيئة جميع الظروف المناسبة لأقامة الدورات .
- (٥) اجراء دراسة لتحديد أولويات الاحتياجات التدريبية لمعلمات اللغة الانجليزية في المرحلة الثانوية .



### دراسات مقترحة

بناءً على ماتقدم في هذه الدراسة فان الباحثة تشعر بأن هـذا المجال لايزال في حاجة إلى عمل المزيد من الدراسات لحل المشكـلات المتعلقة به ومن أهم ما شعرت به الباحثة من مشكلات هي:

- (١) مانوعية المهارات التدريبية التي تحتاج اليها معلمة اللغة الانجليزية كاحتياجات تدريبية يمكنها من اداء تدريس هذه المادة بشكل أفضل ؟
- (٢) ماهي مستويات الأهمية للاحتياجات التدريبية لمعلمات اللغة الانجليزية في المرحلة الثانوية ؟
- (٣) اجراء دراسة لمعرفة جدوى الدورات التدريبية لمعلمات اللغة الانجليزية من خلال معرفة استجابات الطالبات في تلك المدارس حول مستوى كفاءة التدريس لدى أولئك المعلمات .
- (٤) يمكن استطلاع رأي الموجهات والمديرات حول كفاءة التدريس لدى أولئك المعلمات .
- (٥) اجراء تطبيق شامل للدراسة بالنسبة لمراحل تعليمية أخرى .
- (٦) امكانية اجراء الدراسة على مناطق تعليمية أخرى للمقارنة .
- (٧) مقارنة نتائج الامتحانات للطالبات قبل أخذ الدورة وبعدها لمعرفة المستوى الذي تحقق من تلك الدورات .

## قائمة المراجع

## أولا : المراجع العربية :

- ١- أحمد بلقيس : عرض تحليلي لمادتين تعليميتين تستخدمان لاغراض تربية المعلمين في بريطانيا الموعتر الثالث لمديري مشروعات تدريب المعلمين في البلاد العربية ( بيروت : ٢٠-٢٥ شباط ١٩٧٨ م معهد التربية - أونروا اليونسكو بالتعاون مع اليونيسيف .
- ٢- أحمد الصباب : مبادئ الادارة ( جدة ، مطابع سحر ، ١٠ ، ١٩٨٢م )
- ٣- أحمد الصباب : الاحتياجات التدريبية المحددة في المملكة العربية السعودية ( جدة ، ١٤٠٥هـ )
- ٤- أحمد عزت عبدالوجود وأحمد حسن عبيد : برامج التدريب في المجالات المختلفة ، تخطيطها واختيار محتواها وتمويلها ، حلقة المسئولين عن تدريب المعلمين اثناء الخدمة (الضمانه ، ١٩٧٥م) .
- ٥- بديع محمود مبارك القاسم : تخطيط برامج التدريب اثناء الخدمة لمعلمي المرحلة الابتدائية في العراق ، ( بغداد ، مطبعة الامة ، ١٩٧٥م ) .
- ٦- جابر عبدالحميد ، خيرى كاظم : مناهج البحث في التربية وعلم النفس ( دار النهضة العربية ، ١٩٧٨م ) .
- ٧- حمد ابراهيم السلوم : السياسة التعليمية وأثرها في اعداد وتنمية الموارد البشرية بالملكة العربية السعودية ، ( بحث مقدم الى ندوة تخطيط القوى العاملة المنعقدة بمعهد الادارة العامة بالرياض ، ١٤٠٠هـ - ١٩٨٠م ) .
- ٨- عبدالله جميل قهوجي : مركز الدورات التدريبية في جامعة الملك عبدالعزيز بمكة المكرمة ، دورة في تدريب مديري المرحلة الابتدائية ، كلية التربية ، جامعة الملك عبدالعزيز بمكة ، ١٤٠٠/٩٩هـ .
- ٩- عبدالله عبدالدائم : التربية في البلاد العربية ، حاضرها ومشكلاتها ومستقبلها ( بيروت : دار العطل للملايين ، ط ٣ ، ١٩٧٩م ) .
- ١٠- عبدالكريم درويس وليلى تكللا : أصول الادارة العامة (القاهرة ، مكتبة الانجلو المصريه ، ١٩٨٠م )
- ١١- عكاظ (صحيفه محليه) الدورات التدريبية للمعلمات ، (العدد ٦٦٢٠ ، ١٤٠٤هـ )
- ١٢- عبدالرحمن ماريا : الجهاز الادارى في جامعة ام القرى ، مشكلاته واحتياجاته التدريبية (مكة المكرمة ، ١٤٠٣ - ١٤٠٤هـ) .

- ١٣- عبدالهادى هنداوى : في التربية المستمرة ، مفهومها ، اهدافها ، مجالاتها ، مجلة التربية المستمرة ، العدد الثاني ، السنة الاولى ، ١٩٨٠ م .
- ١٤- عبدالقادر يوسف : تدريب المعلمين اثناء الخدمة ، مؤتمر اعداد وتدريب المعلم العربي (القاهرة ، ١٩٧٢ م) .
- ١٥- عبدالقادر يوسف : مشكلات اعداد المعلم وتدريبه اثناء الخدمة ، حلقة المسئولين عن تدريب المعلمين اثناء الخدمة ، (المنامة ، ١٩٧٥ م) .
- ١٦- عبدالقادر يوسف : تنمية الكفاءات التربوية او تدريب المعلم اثناء الخدمة ( دار الكاتب العربي ، غير موعخ ) .
- ١٧- غانم سعيد شريف ، وحنان عيسى سلطان : الاتجاهات المعاصرة في التدريب اثناء الخدمة التعليمية (الرياض ، دار العلوم ، ١٤٠٣هـ - ١٩٨٣ م) .
- ١٨- لبيبه صلاح : تدريب المعلم اثناء الخدمة ، مؤتمر اعداد وتدريب المعلم العربي (القاهرة ، ١٩٧٢ م) .
- ١٩- لبيبه صلاح : اساليب التدريب اثناء الخدمة ، حلقة المسئولين عن تدريب المعلمين اثناء الخدمة (المنامة ، ١٩٧٥ م) .
- ٢٠- محمد سيف الدين فهمي ومراجعة مختار حمزه : التخطيط التعليمي (القاهرة ، مكتبة الانجلو ، ١٩٦٥ م) .
- ٢١- محمود البكرى : التخطيط العام وتخطيط التنمية ( بحث مقدم الى ندوة تخطيط القوى العاملة المنعقدة في معهد الادارة العامة بالرياض من ١٨-٢١/٢١-١٤٠٠هـ ، ٣-٦/١٩٨٠م
- ٢٢- محمود شمس الدين : تدريب المعلم اثناء الخدمة ، مؤتمر اعداد وتدريب المعلم العربي (القاهرة ، ١٩٧٢ م) .
- ٢٣- منير عزام (مترجم) : التخطيط التربوي ، نظرة عامة الى المشكلات والتوقعات (١٩٧٠ م) .
- ٢٤- محمد على حافظ : التخطيط للتربية والتعليم (القاهرة ، الموسسة المصرية للعامه للتأليف والانباء والنشر ، غير موعخ)
- ٢٥- محمد عزت عبدالوجود : تدريب المعلمين اثناء الخدمة ، دراسة في المفهوم والوظيفة ، حلقة المسئولين عن تدريب المعلمين اثناء الخدمة (المنامة ١٩٧٥ م) .
- ٢٦- منير مرسي : الادارة التعليمية ، أصولها وتطبيقاتها (القاهرة ، عالم الكتب ، ط٢ ، ١٩٧٧ م) .
- ٢٧- محييد مبارك الحربي : الاحتياجات التدريبية المحددة من وجهة نظر المتدربين ومدى تحققها بدورات جامعتي الملك سعود وأم القرى (مكة المكرمة ، ١٤٠٤ - ١٤٠٥هـ) .

- ٢٨- مريم حسن سالم وادى : معلمة المرحلة الابتدائية ، اعدادها وتدريبها ، ( كليــــــــــــــــة التربية ، جامعة أم القرى ، ١٤٠٢هـ ، ١٤٠٣هـ ) .
- ٢٩- معهد الادارة العامة : تصميم البرامج التدريبية ( بحث مقدم الى ندوة الادارة والتمــــــــــــــــيــــــــــــــــة الادارية المنعقدة بمعهد الادارة العامة لسلطنة عمان ، ١٩٨٤م ) .
- ٣٠- مكتب التربية لدول الخليج العربي : تدريب المعلمين اثناء الخدمة في دول الخليــــــــــــــــج العربي ، دراسة تحليلية مقارنة ( الرياض ، ١٤٠٣هـ - ١٩٨٣م ) .
- ٣١- المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم /ادارة التربية/مؤتمر اعداد وتدرــــــــــــــــيــــــــــــــــب المعلم العربي ، ( القاهرة ، ١٩٧٢م ) .
- ٣٢- المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم /ادارة التربية/ حلقة المسئولين عن تدرــــــــــــــــيــــــــــــــــب المعلمين اثناء الخدمة ( المنامة ، ١٩٧٥م ) .
- ٣٣- المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم /ادارة التربية/ دراسة جدوى امكانيــــــــــــــــة تطوير برامج واساليب تدريب المعلمين في اثناء الخدمة بالبلاد العربيــــــــــــــــة ( القاهرة ، ١٩٧٧م ) .
- ٣٤- نبيل أحمد عامر صبيح ، الاسس الادارية والتنظيمية لبرامج التدريب مع التطبيق علمــــــــــــــــي تدريب المعلمين في الدول العربية ، الكتاب السنوي في التربية وعلم النفس ، القاهرة ، دار الثقافة للطباعة والنشر ، المجلد الخامس ، ١٩٧٨م ) .
- ٣٥- نبيل أحمد عامر صبيح : دراسات في اعداد وتدريب المعلمين ( القاهرة ، مكتبــــــــــــــــة الانجلو المصرية ، ط١ ، ١٩٨١م ) .
- ٣٦- نبيل احمد عامر صبيح : دراسة تحليلية لتجارب الدول الاجنبية في مجال تدرــــــــــــــــيــــــــــــــــب المعلمين اثناء الخدمة ( القاهرة ، مكتبة الانجلو المصرية ، ١٩٨١م )
- ٣٧- وثائق تخص واقع الدورات التدريبية لمعلمات اللغة الانجليزية .
- ٣٨- يعقوب عبدالله سليمان أبو حلو : برامج تدريب معلمي المرحلة الثانوية ومعلماتها اثناء الخدمة في الاردن ، واقعها وتقييمها ( الجامعة الاردنية ، ١٩٧٢ - ١٩٧٣م )
- ٣٩- يوسف صلاح الدين قطب : التخطيط لتدريب المعلمين اثناء الخدمة وتنظــــــــــــــــيم الاجهزة المشرفه عليه ، حلقة المسئولين عن تدريب المعلمين اثناء الخدمــــــــــــــــة ( المنامة ، ١٩٧٥م ) .

ثانيا : المراجع الاجنبية :

- 1 - National Education Association Inservice Planning Manual Info-Item Education Digest No. 5979 Washington , D.C. without date.
- 2- Legrand, Raymond A., Wertheim , Sally H: The University goes to school : An Inservice training Design. Teacher Education Forum, volum 90 Nov. 6, Indiana Univ. Bloomington, D.C., Apr. 1976

ملحق رقم ( ١ )

جامعة أم القرى  
كلية التربية / قسم الادارة والتخطيط  
الدراسات العليا  
مكة المكرمة

أختي معلمة اللغة الانجليزية . . . .

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد :

أود ان احيطك علما بانى بصدد اجراء دراسة استطلاعية للتعرف على  
الاشياء التى تشعرين انك بأمس الحاجة اليها فى تدريسك المقرر الجديد للغة الانجليزية  
لذا ارجوالتكرم متفضله بالاجابة على السؤاى التالى :

من المعروف انه قد حصل تغيير فى مقرر اللغة الانجليزية فى المرحلة  
الثانوية للصفوف الثلاثة ، فماهى الاشياء التى تشعرين انك بأمس الحاجة اليها لتعيينك  
وتزيدك الماما فى تدريس هذا المقرر الجديد .

( ١ )

( ٢ )

( ٣ )

( ٤ )

( ٥ )

ملحق رقم ( ٢ )

جامعة أم القرى  
كلية التربية / قسم الإدارة والتخطيط  
الدراسات العليا  
مكة المكرمة

المكرمة موجهة اللغة الانجليزية

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته :

أود ان احيطك علما بأنني بصدد اجراء دراسة استطلاعية للتعرف على الدور المطلوب والمتوقع من معلمة اللغة الانجليزية في أدائها لتدريس المقرر الجديد . لذا أرجو التفضل بالاجابة على السوأل التالي /

" من المعروف انه قد تم تغيير في مقرر مادة اللغة الانجليزية في المرحلة الثانوية/بنات/ فماهي الأشياء التي يجب على المعلمة الدراسة بها لتقوم بدورها كما يجب في تدريس المقرر الجديد .

( ١ )

( ٢ )

( ٣ )

( ٤ )

( ٥ )

المملكة العربية السعودية  
وزارة التعليم العالي  
جامعة أم القـري  
كلية التربية  
==

ملحق رقم ( ٣ )

استبيان عن  
" التخطيط للدورات التدريبية لمعلمات اللغة الانجليزية  
في المرحلة الثانوية بمكة المكرمة "

اعداد الطالبه  
رقيه موسى كـراوغ

اشراف الدكتور  
هاشم بكر حريـرى



بسم الله الرحمن الرحيم

سعادة الدكتور الفاضل ..

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد:

فيما يلي مجموعة من الفقرات تهدف الى استطلاع الرأى  
حول " التخطيط للدورات التدريبية لمعلمات اللغة الانجليزية  
في المرحلة الثانوية بمكة المكرمة " الرجاء من سعادتكم  
التكرم بابداء رأيكم كمحكمين حول العبارات الواردة فـي  
هذا الاستبيان ومدى ملاءمة كل عبارة في المجال الموضوع فيه ،  
وتعديل ما يحتاج الى تعديل ، وازافة ماترونه مناسباً من  
عبارات أخرى ، وحذف العبارات الغير مناسبة .

شاكراً لكم كريم تعاونكم سلفاً .

الباحثة

رقية موسى كـراوغ

بيانات أساسية

- ١- الاسم : ( اختياري )  
.....
- ٢- العمر : ضعي إشارة ( ✓ ) بين القوسين ازا الفئة العمرية التي تنتمين اليها :  
٢٥ - ٣٠ ( )  
٣١ - ٣٥ ( )  
٣٦ فأكثر ( )
- ٣- الحالة الاجتماعية :  آتسه  متزوجه
- ٤- عدد سنوات الخدمة : ضعي اشاره ( ✓ ) ازا الفئة التي تمثل عدد سنوات خبرتك .  
٣-١ ( )  
٤-٦ ( )  
٧-٩ ( )  
١٠ فأكثر ( )
- ٥- المكان :  مدينه  قرية
- ٦- المؤهلات التي حصلت عليها : ( يمكنك الاجابة عن اكثر من فقرة )  
بكالوريوس لغة انجليزية ( )  
بكالوريوس لغة انجليزية واعداد تربوى ( )  
ماجستير انجليزى ( )  
ماجستير تربوى ( )
- ٧- عدد الدورات التي اشركت فيها . اذكرى العدد بين القوسين ( )

غير ملائم	لا أدرى	ملائم	العبارات
			١- إعطاء محاضرات نظرية عن الأهداف العامة لتعلم اللغة الانجليزية وهو تحقيق الاتعال بين الأمم .
			٢- إعطاء محاضرات نظرية عن الأهداف العامة لتدريس اللغة الانجليزية
			٣- " " " " " " " " " في المرحلة الثانوية .
			٤- تعريف الدارات بالأهداف العامة لكل درس في الوحدة الواحدة
			٥- تعريف الدارات بكيفية صياغة الأهداف الخاصة بكل درس في الوحدة .
			٦- تعريف الدارات بالوحدات المتضمنه في الكتاب المطور في كل سنة دراسية .
			٧- تعريف الدارات بجزئيات او دروس كل وحدة .
			٨- تعريف الدارات بالمقرر الجديد (كتاب المعلمة) وكيفية استخدامه ومناقشته .
			٩- إعطاء محاضرات نظرية عن تعلم المهارات الأربعة :الاستماع ، التحدث ، القراءة والكتابة .
			١٠- تقديم مواد دراسية تلقي المزيد من الشرح والايضاح لنقاط القواعد النحوية الواردة في المقرر الجديد .
			١١- تقديم مواد دراسية تشرح العبارات الاصلاحية والتركيبيات اللغويه الواردة في المقرر .
			١٢- تقديم مواد دراسية توضح المستويات والتدرج في التحدث مثل : السرعة أو مجموعة المحادثات .
			١٣- تقديم مواد دراسية توضح المستويات والتدرج في التحدث مثل : التنقل الميكانيكي عند الحديث .
			١٤- تقديم مواد دراسية تبين كيفية نطق الكلمات الجديدة في المقرر المطور .

غير ملائم	لا أدرى	ملائم	العبارات
			١٥- تقديم مواد دراسية تبين أينزومتى يرتفع الصوت وينخفض
			١٦- تقديم مواد دراسية تعمل على إمام المعلمات المتدربات بصوتيات اللغة الانجليزية .
			١٧- تقديم مواد دراسية تساعد الدارسات على التعرف على تكوين الكلمات ومشتقاتها وتصاريف الأفعال .
			١٨- تقديم مواد دراسية تساعد الدارسات على معرفة كيفية تركيب الجمل في اللغة الانجليزية .
			١٩- تقديم مواد دراسية تساعد الدارسات على ان تكون لديهــــــــــــن القدرة على القراءة بنفس سهولة قراءة أى موضوع بلغتهن الأم
			٢٠- تقديم مواد دراسية تساعد الدارسات على أن تكون لديهــــــــــــن القدرة على الكتابة في مواضيع مختلفة مع السهولة فــــــــــــي التعبير .
			٢١- تقديم مواد دراسية تساعد الدارسات على أن تكون لديهــــــــــــن القدرة على الكتابة مع معرفة بطبيعته العبارات الاملاحيــــــــــــه ( idions ) .
			٢٢- تقديم مواد دراسية تساعد المتدربات على أن تكون لديهــــــــــــن القدرة على كيفية تحليل الفروقات بين أنظمة الصوتيات والاشكال وتركيب الجمل في اللغتين العربية والانجليزية .
			٢٣- تقديم دروس نموذجية من قبل المدربات .
			٢٤- تقديم دروس نموذجيه من قبل المتدربات المعلمات .
			٢٥- عمل مناقشات بين المتدربات والمدربات حول جزئيــــــــــــات كل وحده في المنهج المطور .
			٢٦- عمل مناقشات بين الهيئة التدريسية والمتدربات بعد تقديم الدروس النموذجيه .
			٢٧- اعطاء محاضرات نظرية عن تاريخ اللغة الانجليزية .

غير ملائم	لا أدرى	ملائم	العبارات
			٢٨- إعطاء محاضرات نظرية تربويه عن طرق تدريس اللغــــــــــــــــة الانجليزية بصفة عامه .
			٢٩- إعطاء محاضرات نظرية تربوية عن طرق تدريس المقرر الجديد للغة الانجليزية .
			٣٠- إعطاء محاضرات نظرية تربوية عن طرق تدريس كل درس فــــــــــــــــي المقرر الجديد المطور .
			٣١- إعطاء محاضرات نظريه تربويه عن طرق تدريس القراءة والاعمال الشفوية .
			٣٢- إعطاء محاضرات نظريه تربويه عن طرق تدريس القواعد النحوية والاعمال الكتابية .
			٣٣- إعطاء محاضرات نظريه تربويه عن طرق تدريس التعبير (الانشاء)
			٣٤- الامام المعلمات المتدربات بضرورة تنويع طريقة تقديم درس الإملاء .
			٣٥- الامام المعلمات المتدربات بكيفية تدريس الترجمة .
			٣٦- تقديم مواد دراسية عن كيفية الاعداد والتحضير اليومي لكل درس والتخطيط له .
			٣٧- تقديم مواد دراسية عن كيفية تنمية مهارة الاستماع لــــــدى الطالبات .
			٣٨- تقديم مواد دراسية عن كيفية تغطيه موضوعات المقرر حسب الحصص المقرره .
			٣٩- الامام المعلمات المتدربات بتدخل اللغة العربية .
			٤٠- تزويد المعلمات المتدربات بالحلول للمواثمة بين الطرق النموذجية في التدريس ومعيوبات الواقع الفعلى للعملية التعليمية .

غير ملائم	لا أدرى	ملائم	العبارات
			٤١- إعطاء بعض المعلومات للدارسات عن النظريات الأساسية لدراسة أسباب الأخطاء في اكتساب اللغة الثانية .
			٤٢- تقديم القواعد الأساسية المختلفة لتقييم تقدم الطالبات .
			٤٣- تقديم المعلومات عن امتحان تركيب الجمل اللغوية (كيفية بناء الجملة) .
			٤٤- تقديم مهارات كيفية تنظيم وإدارة الحصة داخل الفصل الدراسي
			٤٥- تقديم المهارات التي تعمل على انجاح الأنشطة المختلفة التي تراعي الفروق الفردية بين الطالبات .
			٤٦- استخدام معمل اللغة الانجليزية في إعطاء موضوعات دراسية مغايرة لموضوعات المقرر .
			٤٧- تقديم مواد دراسية عملية لكيفية استخدام معمل اللغة الانجليزية .
			٤٨- تقديم مواد دراسية تكون لدى المتدربات القدرة على الاستفادة من معمل اللغة الانجليزية .
			٤٩- إمام المعلمات المتدربات بماهية الدروس الممكنة إعطائها للطالبات في المعمل .
			٥٠- تقديم مواد دراسية تكون لدى المتدربات القدرة على الاستفادة من الوسائل التعليمية السمعيه ، والبصريه ، والسمعيه البصريه ، والاجهزة .
			٥١- تقديم مواد دراسية تكون لدى المتدربات المقدرة على عمل وسائل معينة .

بسم الله الرحمن الرحيم

ملحق رقم (٤)

جامعة أم القرى  
كلية التربية  
قسم الإدارة التربوية والتخطيط

\*\*\*

استفتاء

عن التخطيط للدورات التدريبية لمعلمات اللغة الانجليزية  
في المرحلة الثانوية بمنطقة مكة المكرمة

أختي معلمة اللغة الانجليزية

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد:

ان هذا الاستفتاء جزء من دراسة ميدانية يهدف الى اجراء دراسة علمية موضوعية عن التخطيط للدورات التدريبية لمعلمات اللغة الانجليزية في المرحلة الثانوية في منطقة مكة المكرمة من أجل بناء برامج أو دورات تدريبية قائمة على أسس علمية سليمة توعدى أهدافها الموضوعية ما أمكن وهو بحث مكمل لنيل درجة الماجستير في الإدارة التربوية ، لذلك وددت الاستعناس بأرائك وانطباعاتك عن واقع الدورات التدريبية الحالية . أمل منك أختي المعلمة الاجابة على عبارات هذا الاستفتاء بدقة وصراحة ، مع التأكيد على أن هذه البيانات الواردة هنا ستكون سرية ولن تستخدم الا لأغراض البحث العلمى الخالص .

شاكرا لك صادق تعاونك .

الباحثة

رقيه موسى كراوغ

أولا : بيانات أساسية

- ١- الاسم : ( اختياري )
- ٢- العمر : ضع إشارة ( ✓ ) بين القوسين ازا الفئة العمرية التي تنتمين اليها .
- ( ) أقل من ٢٥
- ( ) ٢٥ - ٣٠
- ( ) ٣١ - ٣٥
- ( ) ٣٦ فأكثر
- ٣- الحالة الاجتماعية :  متزوجه  غير متزوجه
- ٤- عدد سنوات الخدمة : ضع إشارة ( ✓ ) ازا الفئة التي تمثل عدد سنوات خبرتك .
- ( ) ١ - ٣
- ( ) ٤ - ٦
- ( ) ٧ - ٩
- ( ) ١٠ فأكثر
- ٥- المكان : (مكان مزاولة العمل)  مدينه  قرية
- ٦- المؤهلات التي حصلت عليها : (يمكنك الاجابة عن اكثر من فقره)
- ( ) بكالوريوس لغة انجليزيه
- ( ) ، ، ، واعداد تربوى
- ( ) ماجستير انجليزي
- ( ) ماجستير تربوى
- ٧- هل سبق ان اشركتى في دورات اللغة الانجليزية  نعم  لا
- كم كانت مدتها الدراسية - اذا كان الجواب بنعم
- اسبوع
- شهر
- فصل دراسي
- اكثر من فصل دراسي



ثانيا - الاستفتاء

ان هذا الاستفتاء يحتوى على (٤٣) عبارة تتعلق بالدورات التدريبية لمعلمات اللغة الانجليزية في المرحلة الثانوية بمنطقة مكة المكرمة، وترجو الباحثة قراءة كل عبارة بدقة وعناية وابداء رأيك فيها من واقع تحريك العملية مع الدورات التدريبية وذلك بوضع اشارة ( س ) في احد الخانات الخمسة التي تعتقد بانها اكثر ملاءمة لواقع الدورات وذلك في الجانب الايمن للعبارة، وايضا وضع اشارة ( ص ) في احد الخانات الخمسة التي تمثل رأيك فيمما يجب ان تكون عليه الدورات وذلك في الجانب الأيسر للعبارة .

مثال :

ما يجب أن يكون

الواقع

يحدث دائما	يحدث احيانا	لا رأى لى	لا يحدث	لا يحدث أبدا	العبارات	اوافق تماما	اوافق	لا اوافق	عارض بشدة	عارض
✓					١- تعريف الدارسات بالاهداف العامة لتعلم اللغة الانجليزية .		✓			

## الواجع

أعترض بشدة	أعترض	لا رأي لي	أوافق	أوافق تماما	العبارات	لا يحدث أبدا	لا يحدث	لا رأي لي	يحدث أحيانا	يحدث دائما
					١- تعريف الدارات بالأهداف العامة لتعلم اللغة الإنجليزية .					
					٢- إعطاء محاضرات نظريه عن الأهداف العامه لتدريس اللغة الإنجليزية في المرحلة الثانوية					
					٣- تعريف الدارات بالأهداف العامة لكل درس في الوحدة ( Unit ) الواحدة .					
					٤- تعريف الدارات بكيفية مياعة الأهداف الخامة بكل درس في الوحدة .					
					٥- تعريف الدارات بالوحدات المتضمنة في الكتاب المطور في كل سنة دراسية .					
					٦- تعريف الدارات بالمقرر الجديد (كتاب المعلمة) وكيفية استخدامه ومناقشته .					
					٧- إعطاء محاضرات نظرية عن تعلم المهارات الاربعة: الاستماع ، التحدث ، القراءة والكتابة .					

ما يجب أن يكون عليه

ما يجب أن يكون عليه

الواقع

أعارض بمخدة	أعارض	لا رأى لي	أوافق	أوافق تماما	المبهمات	لا يحدث أبدا	لا يحدث	لا رأى لي	يحدث أحيانا	يحدث دائما
					٨- تقديم محاضرات دراسية حول القواعد النحوية الواردة في المقرر الجديدة .					
					٩- تقديم محاضرات دراسية حول المصطلحات والتركيبات اللغوية الواردة في المقرر .					
					١٠- تقديم محاضرات دراسية توضح المستويات والتدرج في التعديشمل : السرعة أو مجموعة المحادثات .					
					١١- تقديم محاضرات دراسية توضح المستويات والتدرج في التحدث مثل : النقل الميكانيكي عند الحديث					
					١٢- تقديم محاضرات دراسية تبين كيفية نطق الكلمات الجديدة في المقرر المطور .					
					١٣- تقديم مقررات دراسية تبين أين ومتى يرتفع وينخفض الصوت .					
					١٤- تقديم مقررات دراسية تعمل على المام المعلمة المتدربات بموتيات اللغة الانجليزية					

ما يجب أن يكون عليه

الواقف

أعارض بشدة	أعارض	لأرى لي	أوافق	أوافق تماما	المبــــــــــــــــارارات	لايحدث أبدا	لايحدث لي	يحدث أحيانا	يحدث دائما
					١٥- تقديم مقررات دراسية تساعد الدارسات على معرفة كيفية تركيب الجمل في اللغة الانجليزية				
					١٦- تقديم مقررات دراسية تساعد الدارسات على أن تكون لديهن القدرة على القراءة بنفس سهولة قراءة أي موضوع بلغتهن الأم .				
					١٧- تعريف الدارسات بأساليب الكتابة و فن التعبير .				
					١٨- تعريف الدارسات بالمصطلحات اللغوية ( idiom ) طبيعتها وأهميتها في اللغة الانجليزية .				
					١٩- تقديم دروس نموذجية من قبل المدرسات .				
					٢٠- تقديم دروس نموذجية من قبل المعلمات المتدربات				
					٢١- عمل مناقشات بين الهيئة التدريسية والمتدربات بعد تقديم الدروس النموذجية .				
					٢٢- اعطاء محاضرات نظرية تربوية عن طرق تدريس المقرر الجديد للغة الانجليزية مع استخدام بعض الدروس كأمثله .				

ما يجب أن يكون عليه

الواجع

أعارض بشدة	أعارض	لا رأي لي	أوافق	أوافق تماما	المبــــــــــــــــارارات	لا يحدث أبدا	لا يحدث	لا رأي لي	يحدث أحيانا	يحدث دائما
					٢٣- إعطاء محاضرات نظرية تربوية عن طرق تدريس القراءة والأعمال الشفوية .					
					٢٤- إعطاء محاضرات نظرية تربوية عن طرق تدريس القواعد النحوية والأعمال الكتابية .					
					٢٥- إعطاء محاضرات نظرية تربوية عن طرق تدريس التعمير (الإنشاء) .					
					٢٦- إمام المعلمات المتدربات بضرورة تنويع طريقة تقديم درس الإملاء .					
					٢٧- إمام المعلمات المتدربات بكيفية تقديم الكلمات والمعطلحات اللغوية الجديدة الواردة في المقرر المطور .					
					٢٨- إمام المعلمات المتدربات بكيفية تدريــــــــــــــــس الترجمة .					
					٢٩- تقديم محاضرات دراسية عن كيفية الإعداد والتخضير اليومي لكل درس والتخطيط له .					

أعترض بشدة	أعترض	لا رأي لي	أوافق	أوافق تماما	العبارة	لايحدث أبدا	لايحدث	لا رأي لي	يحدث أحيانا	يحدث دائما
					٣٠- تقديم مقررات دراسية عن كيفية تنمية مهارة الاستماع لدى الطالبات .					
					٣١- تقديم مقررات دراسية عن كيفية تغطية موضوعات المقرر حسب الحمص المقررة .					
					٣٢- المام المعلمات المتدربات بمدى تأثير اللغة العربية على تعلم اللغة الانجليزية					
					٣٣- تعريف المتدربات بكيفية تقييم الطالبات في النواحي التالية : • معرفة الكلمات الجديدة .					
					٣٤- القراءة والاجابة على الاسئلة المتعلقة بنظمة القراءة ، والاعمال الشفوية .					
					٣٥- القواعد النحوية والاعمال الكتابية					
					٣٦- المصطلحات اللغوية والتركيبات اللغوية					
					٣٧- التعبير ( الإنشاء )					

## الواقع

## ما يجب أن يكون عليه

أعترض بشدة	أعترض	لأرى لي	أوافق	أوافق تماما	المبهمات	لايحدث أبدا	لايحدث لي	يحدث أحيانا	يحدث دائما
					٣٨- الاملاء والترجمة				
					٣٩- الاهتمام بكيفية اكساب الطالبات القدرة على التحدث باللغة الانجليزية ومعرفة اساليب قياس هذه القدرة .				
					٤٠- تقديم مواد دراسية تكون لدى المتدربات القدرة على الاستفادة من معمل اللغة الانجليزية				
					٤١- الامام المعلمات بماهية الدروس الممكن اعطاؤها للطالبات في المعمل .				
					٤٢- تقديم مقررات دراسية تكون لدى المتدربات القدرة على عمل وسائل تعليمية معينة .				
					٤٣- تقديم مقررات دراسية تكون لدى المتدربات القدرة على الاستفادة من الوسائل التعليمية السمعية ، البصرية ، والسمعية البصرية .				